

**Master of Science**  
**Gestalt in Organisations**

***”Det som upplevs i sinnet stannar i minnet”***

En studie om interaktiva metoder och processer i arbete med  
jämställdhetsintegrering

Katarina Olsson O 20

2010

Handledare: Professor Ewa Gunnarsson, Luleå Tekniska Universitet



## SAMMANFATTNING

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka om drama- och gestaltpedagogiska metoder kan bidra till lärande kopplat till det kvalitativa jämställdhetsarbetet. Speciellt har studien utforskat;

- Kan normer, värderingar och makt i arbete om jämställdhetsintegrering medvetandegöras och begripas genom upplevelsebaserad pedagogik och gestaltpedagogiskt förhållningssätt?
- I så fall, hur?
- Vad stödjer och vad hindrar ett sådant arbete?

Uppsatsen bygger på åtta cirkelträffar med nio medarbetare inom enheten Dialog och Service i Botkyrka kommun. Studien har analyserats mot bakgrund av gestaltteorier, upplevelsebaserad pedagogik och frigörande pedagogik. Uppsatsen är inspirerad av den interaktiva forsknings traditionen.

Ett huvudresultat är att deltagarna genom forskningscirkelarnas reflektion och dialog har initierat lärprocesser som synliggjort könskonstruktioner. Att reflektera tillsammans har visat sig generera ett lärande om både sig själva och gruppen. Trygghet och tillit i gruppen upplevdes som centralt för lärprocess. Forumspel och rollspel har varit fruktbara metoder i denna medvetandeprocess.

## FÖRORD

*Med fötterna på jorden, huvudet i himlen och händerna i samhället*<sup>1</sup> skriver jag min master i ett försök att få ihop gestalts teorier med det politiska arbetet om demokrati och rättvisa jag brinner för och som dramapedagogiken har sina rötter i. Ju mer jag läser desto mer blir det tydligt hur den ena teorin länkas samman med den andra och på så sätt bildar en helhet av de kunskapsfält jag verkar inom. Sorgset inser jag däremot att utrymmet inte kommer tillåta allt jag önskar skriva om och citerar Dolly Parton ”*More is More and Less is Less*”.

Med de orden lämnar jag nu över materialet till dig som läsare med en *förhoppning om* och *inspiration till* handling. Alla människors bidrag är nämligen viktiga i utveckling av jämställdhet och därmed vår demokrati.

Jag vill tacka den grupp av nio deltagare som har bidragit till att studien blev till. Helene Engström som har varit den logistiska klippan och Anna Giotas – Sandqvist Jämställdhetsstrateg i Botkyrka kommun som trodde på idén.

Jag vill tacka Ulf Grundel min tidigare pedagogiska ledare på Gestaltakademin för omsorg, stöd och navigering under sjönöd.

Speciellt vill jag tacka Ewa Gunnarsson min handledare för ett generöst delande av stor kunskap, inspirerande samtal, goda skratt och lagom mycket ramar för att jag ska njuta av den begränsade friheten ett akademiskt uppsatsarbete innebär.

Avslutningsvis vill jag tacka mig själv för några intensiva utvecklande studieår på bland annat Stockholms universitet och Södertörns högskola delvis parallellt med utbildningen på Gestaltakademin.

Tack, Marie Norberg du var min första kontakt med Gestalt en vinterdag 1986 och därmed avslutar jag denna *Klassresa* och välkomnar helt andra figurer med början i augusti 2010.

---

<sup>1</sup> Norberg, Lars

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	
<b>VARFÖR <i>tillämpat</i> JÄMSTÄLLDHETSARBETE?</b> .....	6
Syfte och frågeställning.....	7
Avgränsningar.....	8
Disposition.....	8
<b>BAKGRUND</b> .....	9
Presentation av Dialog och Service.....	9
Jämställdhetsintegrering i korthet.....	9
Botkyrka kommuns jämställdhetsstrategi.....	10
<b>ANALYTISKA RAMAR OCH METODOLOGISKA INSPIRATIONSKÄLLOR SAMT TIDIGARE FORSKNING</b> .....	11
Gestaltpedagogiska utgångspunkter.....	11
Upplevelsebaserat lärande.....	14
Frigörande pedagogik.....	16
Forumteater.....	17
Genusvetenskapliga viktiga begrepp.....	19
<b>METOD</b> .....	22
Forskningsansats.....	22
<i>Aktions forskning</i> .....	22
<i>Interaktivforskningsansats</i> .....	23
<i>Forskningscirklar</i> .....	23
<i>Kritik och självkritik</i> .....	25
<i>Förförståelsen</i> .....	25
Tillvägagångssätt.....	26
<i>Omfattning och dokumentation</i> .....	26
<i>Empiriinsamling och analysmetod</i> .....	26
<i>Bearbetning av empirin</i> .....	27
<i>Validitet och trovärdighet</i> .....	28
<i>Etiska överväganden</i> .....	28
<b>FORSKNINGSCIRKLARNAS PROCESS I SAMMANDRAG</b> .....	30
Cirkelträff 1.....	
Cirkelträff 2.....	
Cirkelträff 3.....	

Cirkelträff 4.....

Cirkelträff 5.....

Cirkelträff 6.....

Cirkelträff 7.....

Cirkelträff 8.....

**RESULTAT OCH ANALYS**.....

**DISKUSSION**.....

**REFERENSER**.....

## VARFÖR *tillämpat* JÄMSTÄLLDHETSARBETE?

Målet i den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.<sup>2</sup>

I det dagliga talet om jämställdhet beskrivs vi leva i ett av världens mest jämställda land och en kollektiv föreställning delas i samhället om att Sverige redan är jämställt och att det inte finns några orättvisor baserade på kön att bråka om.<sup>3</sup> Andra röster som ljudligt hörs när ämnet kommer på tal är de som påpekar hur uttjatat begreppet *jämställdhet* är. Idén om Sverige som redan jämställt stämmer inte alls överens med de studier och rapporter som visar siffror och statistik om motsatsen. Det finns en klar paradox i synen på oss själva som redan jämställda samtidigt som vi bevisligen lever i ett ojämställt samhälle och arbetsliv, där alla är för jämställdhet och ingen är öppet emot. Vad beror diskrepansen på? Vad är det som skapar glapp mellan kunskap och vetenskap i allmänhet och människors åsikter och föreställningar i synnerhet? Ett heltäckande svar på den frågan kommer inte att ges inom ramen för den här studien, då fältet är stort och komplext.

Idag arbetar jag som organisationskonsult främst med fokus på jämställdhet. Att påstå att ämnet är uttjatat gör mig än mer nyfiken, då min erfarenhet är att kunskapen om genus och kopplingen till jämställdhet i allmänhet fortfarande är låg. Då jag har min grund som dramapedagog i den upplevelsebaserade pedagogiken är min ambition att få människor att växa genom att integrera kunskap i både ”knopp och kropp”. Med en examination från gestaltakademiens organisation och ledarskapslinje Vt. 09 har min dramapedagogiska verktygslåda fördjupats med metoder och processkunskaper under de fyra utbildningsåren. Med det i bagaget har både lust och energi drivit mig att vidare studera *praktiskt* jämställdhetsarbete, om att få jämställdhetsplaner, policyer och visioner konkreta genom att öka kunskap och förståelse för det genusvetenskapliga fältet. Delvis har jag låtit mig inspireras av NTG Jämställdhet ARGUS<sup>4</sup> och deras utvärdering om att pedagogiska metoder behöver studeras och inkluderas i jämställdhetsarbetet. Dels från Vinnovas projekt om en aktionsbaserad forskning kring att synliggöra genus och därmed hur normer och värderingar ligger till grund för hur ”kön görs” och samskapas mellan människor på en relationell nivå.<sup>5</sup> Jag har också låtit mig inspireras av Eva Amundsdotters avhandling om att framkalla och

---

<sup>2</sup> Prop.2005/06:155.

<sup>3</sup> Furst Hörte, Gunilla 1999.

<sup>4</sup> Furst Hörte, Gunilla, Isaksson Anna, 2007.

<sup>5</sup> Andersson, Susanne, Amundsdotter, Eva, Svensson, Marita 2009.

förändra ordningen.<sup>6</sup>

Med de utgångspunkterna lägger den här uppsatsen fokus på metod och process som erbjuds från drama - och gestaltpedagogiken. Där upplevelse i synnerhet är en del i gestalts och dramapedagogikens metodologi och därmed en bärande del i studien.

## Syfte och frågeställning

Trots att den politiska enigheten är stor och ambitionen hög kring jämställdhetspolitiken, kvarstår dock faktum att vårt samhälle fortfarande är *ojämställt* och att det råder en diskrepans mellan ord och handling. Kommuner har en stark press på sig att leva upp till de jämställdhetspolitiska målen i sin verksamhet och inte sällan blir nya planer om jämställdhet utmärka hyllvärmare. En mängd kunskap och en del redskap finns idag som stöd för jämställdhetsintegrering och fastän mycket redan görs, visar ändå studier att arbete om jämställdhet går trögt och långsamt och skapar som oftast motstånd.<sup>7</sup> Kopplat till metoder problematiserar forskare idag att det kvantitativa jämställdhetsarbetet är det som dominerar arbetet om jämställdhet. I korthet innebär ansatsen en strävan mot en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, t.ex. inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Det kvalitativa jämställdhetsarbetet får därmed stå tillbaka, det som riktas mot att medvetandegöra normer, värderingar attityder i syfte att förändra positionerna om makt, tolkningsföreträde och inflytande.<sup>8</sup>

I Botkyrkas jämställdhetsplan står det bland annat *"Om vi ska kunna uppnå jämställdhet, måste vi förändra den ordinarie verksamheten där vi skapar och vidmakthåller normer och värderingar"*.<sup>9</sup> Min hypotes är att det är svårt att förstå hur normer och attityder spelar roll i jämställdhetsarbetet, då normer om kön är starkt ihopkopplat med vår identitet.

I Jämstöd Praktika<sup>10</sup> ett metodmaterial för jämställdhetsintegrering utformat av statsmakten, ges en bild av att kunskapsfältet behöver förankras och förstås innan andra steg kan tas. Det är just i det första trappsteget jag har valt att stanna upp en stund. Jag anser att kunskap är en förutsättning i ett förändringsarbete om jämställdhet. Men inte sällan reduceras kunskap till en teoretisk fråga om att "höra" där synen på kunskap är att överföra "från en till en annan". En annan hypotes jag har är att när flera sinnen än "örat" är engagerad, när tanke, känsla och

---

<sup>6</sup> Amundsdotter, Eva 2009.

<sup>7</sup> Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, Linghag, Sophie, 2001.

<sup>8</sup> Furst Hörte, Gunilla, Isaksson, Anna 2007.

<sup>9</sup> www.botkyrka.se ur. Botkyrkas jämställdhetstrategi.

<sup>10</sup> SOU 2007:15.

handling får förenas ökar vår kunskapsinhämtning jämfört med om endast en del är aktiv i processen. Det är här jag vill placera min forskningsfråga.

## Forskningsfrågor

- Kan normer, värderingar och makt i arbete om jämställdhetsintegrering medvetandegöras och begripas genom upplevelsebaserad pedagogik och gestaltpedagogiskt förhållningssätt?
- I så fall, hur?
- Vad stödjer och vad hindrar ett sådant arbete?

## Avgränsning

Studien har särskilt undersökt drama och gestaltpedagogiska metoder och förhållningssätt och om det arbetssättet kan vara ett stöd i en kunskapsprocess då arbetet om en mer jämställd organisation pågår. Därmed vill jag tillägga att ett förändringsarbete med jämställdhet i fokus kräver flera insatser, bredare kunskap och mer metodutveckling, denna studie ska ses som *ett* bidrag till området jämställdhetsintegrering.

## Disposition

För att underlätta för läsaren kommer jag här att presentera uppsatsens fortsatta uppbyggnad. Avsnittet som följer ger en presentation av den förvaltning som ligger till grund för studien förklarar kort vad jämställdhetsintegrering innebär, samt Botkyrka kommuns jämställdhetsstrategi. Därefter ägnas utrymme i uppsatsen åt de analytiska och metodologiska inspirationskällor studien vilar på. Under detta avsnitt kommer även tidigare forskning inom området gestaltpedagogik, upplevelsebaserat lärande och frigörande pedagogik att presenteras. Därefter beskrivs de genusvetenskapliga huvudbegrepp som är en utgångspunkt för studien. Kapitlet som följer handlar om studiens metod och tillvägagångssätt. Slutligen redovisas processempirin, resultat och analysen. Uppsatsens tyngdpunkt ligger på processdelen från videoinspelningar och tillhörande anteckningar. I den avslutande diskussionen lyfts frågan, på vilket sätt processen bidragit till lärande? Där beskrivs även vad som varit stödjande och hindrande i processen.



## BAKGRUND

Med anledning av ett fältarbete i Botkyrka kommun vt. - 08 inom ramen för min organisationsutbildning på Gestaltakademin, kom genus på tal som en möjlig dimension i den återkoppling som gavs ledning och medarbetare. Den energi som aktiverades i gruppen föranledde att jag några veckor senare ställde frågan till Botkyrkas jämställdhetsstrateg Anna Giotas - Sandqvist om ett intresse att delta i en interaktiv forskning. Frågan om att delta i en forskningsstudie om förändringsarbete kopplat till kommunens jämställdhetsintegrering var beroende av organisationens eget inre arbete som jag såg det.

### Presentation av Dialog och Service

Studien har speciellt riktat sig till förvaltningen Dialog och Service där alla befintliga enheter har deltagit, medborgarkontoret, kontaktcenter och områdesenheterna. Dialog och Service är en av nio förvaltningar i Botkyrka kommun. Medborgarkontoret i Botkyrka är ett gemensamt kontor för offentlig service där personal utför tjänster för medborgarna över förvaltnings- och sektorsgränser. Under Dialog och Service ligger kontaktcentret där kommunvägledare, en konsumentrådgivare och en energirådgivare arbetar.

Ett syfte och mål med Dialog och Services deltagande i studien var att de nio medforskarna skulle efter studien genomförande verka i organisationen som förändringsagenter. Deltagarna förväntas använda den nyvunna kunskapen och arbeta vidare på respektive enhet kring att ”förändra den ordinarie verksamheten” inom ramen för jämställdhetsintegrering. På det sättet byggde samarbetet på en ”win-win” relation, där jag fick möjlighet att fritt undersöka interaktiva metoder inom ramen för min masteruppsats under åtta halvdagar. Deltagarna och förvaltningen Dialog och Service fick i sin tur en kunskapsför djupning och förärvad metodkunskap att förvalta och utveckla vidare inom ramen för Botkyrkas mål och vision om jämställd och jämlik medborgarservice.

Deltagarna bestod av sex kvinnor och tre män i åldrarna 27 år till 59 år med varierande etnisk bakgrund, utbildning, arbetslivserfarenhet samt varierande kunskapsnivåer om genus och jämställdhet. Deras professioner spände från handläggare till ledare.

### Jämställdhetsintegrering i korthet

Då uppsatsen tar avstamp i en kommuns arbete om hållbar jämställdhet, ser jag det som viktigt att kortfattat beskriva regeringens strategi för jämställdhetsintegrering som även berör

Botkyrkas kommun.

Den övergripande formuleringen om de jämställdhetspolitiska målen lyder:<sup>11</sup> Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv samt följande delmål:

1. *En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande*
2. *Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i råga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.*
3. *Jämn fördelning av det obetalda hem - och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.*
4. *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.*

Jämställdhetsstrategin har varit övergripande för svensk jämställdhets politik sedan propositionen *Delad makt – delta ansvar* antogs 1994.<sup>12</sup>

*”ett jämställdhetsperspektiv (måste) läggas på alla politikområden. Det innebär att förslag och beslut måste analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att kartlägga möjliga konsekvenser för kvinnor respektive män. Det gäller särskilt inom utbildnings arbetsmarknads-, närings - och socialpolitiken samt inom den ekonomiska politiken. Det gäller därvid i synnerhet strukturförändringar i samhället.”*<sup>13</sup>

## Botkyrka kommuns jämställdhetsstrategi

Botkyrka har valt att arbeta strategiskt med jämställdhetsintegrering för den lokala demokratin och service för medborgarna. De strategiska insatser som är av betydelse handlar om att driva ett långsiktigt och systematiskt förändringsarbete. Målen och styrningen ska vara tydliga, förtroendevalda, chefer och medarbetare ska ha tillräckliga kunskaper och tillgång till verksamhetsanpassade metoder, arbetssätt och stöd för sitt dagliga arbete för att axla sin del av ansvaret för genomförandet.<sup>14</sup>

*”Jämställdhetsintegrering bygger på insikten om att jämställdhet – och ojämställdhet – skapas och upprätthålls genom våra vardagliga handlingar, av de beslutsfattare, chefer och medarbetare som utformar och genomför olika verksamheter. Om vi ska kunna uppnå jämställdhet, måste vi förändra den ordinarie verksamheten där vi fattar beslut, fördelar resurser, skapar och vidmakthåller normer och värderingar.”*<sup>15</sup>

---

<sup>11</sup> SOU 2007:15.

<sup>12</sup> Prop.1993/94:147.

<sup>13</sup> www.botkyrka.se Botkyrkas jämställdhetsstrategi

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Ibid.

## **ANALYTISKA OCH METODOLOGISKA RAMAR OCH INSPIRATIONSKÄLLOR SAMT TIDIGARE FORSKNING**

Uppsatsen har ambitionen att undersöka om upplevelsebaserad pedagogik kan stödja jämställdhetsintegrering i en organisation, utifrån det kvalitativa jämställdhetsarbetet som önskar förändra normer och värderingar kopplat till kön. Därmed kommer studien vila på fyra tidigare forskningsområden, gestaltpedagogik, upplevelsebaserat lärande, frigörande pedagogik, och genusvetenskap.

I den interaktiva undersökningen är ett gestaltpedagogiskt förhållningssätt med awareness och dialog centralt, även forumspel, värdering - och andra dramapedagogiska övningar har använts som metoder och ”verktyg” för att utforska och synliggöra normer, värderingar. Metoderna är knutna såväl till teorier som till metodologi, därför har jag valt att beskriva källorna under en och samma rubrik tillsammans med tidigare forskning.

Upplevelsebaserat lärande är en övergripande rubrik för all pedagogik som skapar lärande genom att deltagarna i olika övningar och aktiviteter interagerar och reflekterar med varandra där ingår dramapedagogiken.

### **Gestaltpedagogiska utgångspunkter**

Ordet gestalt är inspirerat från gestaltpsykologin med dess betoning på helhet och organisation och speglar också den ambition Fritz (1893-1970) och Laura Perls (1905-1990) samt Paul Goodman (1911-1972) med flera hade när de tillsammans skapade de The New York Institute for Gestalt Therapy på 1950- talet. Det innebar en revolt mot den syn de ansåg att Freuds filosofi och dåtidens terapiformer angav.<sup>16</sup> Gestalt har sina influenser och rötter i flera psykoterapiformer, filosofier och kunskapsområden kring det man benämner som den humanistiska psykologin, även kallad ”den tredje kraftens rörelse”. Influenserna är de hämtade från psykoanalysen, psykodrama, gestaltpsykologin, fältteori, existentiell filosofi, fenomenologi och österländskt tänkande och skapar tillsammans gestaltteori och är därmed grunden i gestalts terapiform.<sup>17</sup> I boken Gestaltterapi - en introduktion till grundbegreppen<sup>18</sup> skriver Hostup i inledningskapitlet om den inbyggda svårighet gestalt delvis brottas med. Hon menar att kunskapsfältet är stort och att modern övergripande gestaltteoretisk litteratur saknas. De olika teoridelarna får inhämtas ifrån artiklar och litteratur skriven av författarna till ursprungsteori, någon samlad litteratur av teorin finns inte i någon

---

<sup>16</sup> Clarkson, P. & Mackewn J. 1993.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Hostrup, Hanne, 2002.

större utsträckning.<sup>19</sup> Med anledning av det komplexa kunskapsfält gestaltpedagogiken spänner över kommer inte uppsatsen göra anspråk att förklara gestaltpedagogiken i sin helhet, snarare kommer uppsatsen att ta sin utgångspunkt i några centrala begrepp relevanta för studien.

Fältteorin utgör en stark grund i gestaltpedagogiken, Kurt Lewin var den som formulerade fältteorin. Enligt Lewin är allt beroende av varandra och därmed lägger fältteorin stor vikt vid personers upplevelser och tolkningar av situationer. Fältteorin talar om "livsrummet" som kan jämföras med ett psykologiskt fält, där individen och dess omedelbara omgivning ingår. Vi skapar vår verklighet som i sin tur är beroende av ett sammanhang, därför kan inte en individs handlingar förklaras och förstås utifrån yttre och eller inre faktorer utan endast ifrån ett samspel mellan olika drivkrafter i fältet.<sup>20</sup>

Det Fritz Perls framför allt beskrev genom sin metodutveckling mot bakgrund av dåtidens kausala tänkande, var ett mer processinriktat förhållningssätt som erbjöd svar på frågan *hur* i stället för frågan *varför*. Perls menade att människan förstår sig själv genom att beskriva sin situation och därmed blev fenomenologin en del i gestalts teorier.<sup>21</sup> Begreppet fenomenologi har sitt ursprunglig från grekiska verbet *phainestai* som betyder att visa sig, att uppenbara sig eller avslöja sig. Fenomenologi är dels en filosofi och dels en kvalitativ forskningsansats och beskrivs som läran om det som visar sig. I den gestaltiska kontexten ska fenomenologin förstås utifrån en *medvetandefilosofi* som i synnerhet rör existentiella frågor.<sup>22</sup>

Christina Runqvist har i sin avhandling om dynamisk dialog beskrivit hur människor kan kommunicera sin religiösa upplevelse på ett meningsfullt sätt. Hon refererar till det dialogiska förhållningssättet som enligt Buber kräver en vilja hos personer för att öppna upp för en djupare och bredare ingång till varandras erfarenheter. Bubers modell utgår ifrån ett "Jag – Du" och "Jag – Det" förhållande. Där "Jag – Du – attityden" framhålls av ett bejakande som engagerar hela människan. Ett "Jag – Det – attityd" handlar om att förmedla till varandra och kan därför aldrig engagera. Martin Buber menar att individen först kan bli en person i ett "Jag – Du" alltså ett dialog förhållande. Runqvist menar att tre metoder kan urskiljas hos Buber som samverkar för att uppnå en ömsesidig intellektuell förståelse. "I att leva sig in och

---

<sup>19</sup> Hostrup, Hanne, 2002.

<sup>20</sup> Melnick, Joe, 1997.

<sup>21</sup> Mannestråle, Inger 1995 (s.23).

<sup>22</sup> Husserl, Edmund. 1989.

omfatta; 2. Att låta den andre inte bara vara objekt utan även subjekt och 3. Att pendlandet mellan Jag- Du och Jag – Det, låta ens egen horisont utmanas av den andres horisont.”<sup>23</sup>

Gestaltteorin inspirerades av gestaltpsykologin, där även ordet gestalt är inspirerat från tyska som betyder helhet. Från gestaltpsykologin har viktiga begrepp som lånat viktiga begrepp som figur och grund. Enligt gestaltpsykologin organiseras helheten i enheterna, figur och grund. Det menas konkret att när vi upplever något, när något ”sticker” ut organiseras det mot en bakgrund av tidigare erfarenheter, övertygelser, konstruktioner, kultur osv., i syfte att ge ett meningsfullt sammanhang *en gestalt*. Figuren drar uppmärksamhet för en begränsad tid när den inte längre har fokus övergår den aktuella figuren till bakgrund.<sup>24</sup>

Jag sammanfattar mina avsikter med vad jag menar med ett gestaltpedagogiskt förhållningssätt. Jag lutar mig emot Ed Nevis som påtalar vikten av att som konsult ha förmåga att använda sig av närvaro i stunden och därmed följa med i det som sker i processen. Att kunna skilja på upplevelser och tolkningar och att dela med sig av sina upplevelser. Att uttrycka sig tydligt och veta avsikten med de interventioner man både gör och säger. Inneha en förmåga att uppfatta energi och kunna avväga samt mobilisera energi, för att kunna uppfatta var deltagarna befinner sig utan att gå i försvar. Att följa gruppens process och vara genuint intresserad och lyhörd för vad gruppen befinner sig. Att vara spontan och bjuda på kreativitet och bidra till ökad kontakt. Uttrycka sig tydligt veta avsikten med det man säger och gör. Bidra till ökad kontakt och vara tillräckligt utmanade och stödjande. Att kunna sätta gränser för att avsluta processer. Som innebär att bidra med att skapa mening och förståelse utifrån upplevelser. Se och känna igen egna styrkor och begränsningar.<sup>25</sup>

Idag saknas det forskning från det gestaltpedagogiska fältet som rör genus och jämställdhet i organisation. Däremot finns det masteruppsatser inom ramen för gestaltakademien i samarbete med Derby Universitet. Maya Kerosuo<sup>26</sup> har skrivit en magisteruppsats om gestaltterapi och kön. Kerosuo problematiserar terapeuter i allmänhet och gestaltterapeuter i synnerhet utifrån ett essentiellt tänkande, kring kön som har sin grund i psykologisk teori. Kerosuo menar att terapeuter inte alltid är så uppmärksamma på hur det kan skada klienten. Kerosuo menar *skada* i den meningen att brist på kunskap om att ”kön” är socialt konstruerat kan göra att

---

<sup>23</sup> Runquist, Christina, 1998.

<sup>24</sup> Melnick, Joe, 1997.

<sup>25</sup> Nevis, Ed, 1998.

<sup>26</sup> Kerosuo, Maya 2004.

föreställningar om kön omedvetet projiceras på klienten. Kopplat till min studie finns flera beröringspunkter utifrån omedvetenhet och vilken förståelse som om kön i en organisation och att det kommer att få betydelse för verksamhetens fortsatta jämställdhetsarbete.

Kim, Loeld<sup>27</sup> skrev 2008 om gestalt och genus kopplat till kvinnor och ledningsgrupper och vad föreställningar om kön har för betydelse i ledningsgrupper. Där en del av Loeld resultat visar på att kvinnor i ledningsgrupper får kämpa om att ta makt och få utrymme, där de ojämslällda villkoren synliggörs i fältet.

Ulrika Ambjörn skrev sin master kring klass och utforskade i studien hur konsulter medvetenhet om sin egen klasstillhörighet kan bidra med medvetenhet av maktstrukturer i grupper, då alla människor bär med sig klass.<sup>28</sup> Är också en studie som likt denna undersöker makt.

Jeanette Olsson verksam som pedagogisk ledare på gestaltakademin skriver sin avhandling om intersektionalitet och gestalt i organisation.<sup>29</sup> Där intersektionalitet ska ses som ett verktyg att analysera makt, ifrån flera kategorier. Så som kön, sexualitet, etnicitet och klass.

## Upplevelsebaserat lärandet

David A. Kolb refereras ofta till i samband med upplevelsebaserat lärande, eller lärande genom upplevelser. Han menar att utan teorier som vägleder riskerar upplevelsebaserad pedagogik bli ytterligare en i raden av *”just new techniques for the educator’s bag of tricks”*. För att skapa förutsättningar för något mer bestående krävs därmed att lärande genom upplevelser beskrivs.<sup>30</sup> Kolb nämner några personer med bakgrund inom psykoterapi vars idéer har bidragit till hans teori. Där är Fritz Pearls ett av namnen vid sidan av Abraham Maslow (1908-1970) och C. G Jung (1875-1961) bland andra.

Utgångspunkten i Kolb’s teorier är framför allt hämtade ifrån arbeten med John Dewey, Kurt Lewin och Jean Piaget. Det gemensamma är att de alla tre ser lärandet som en spänningsladdad och konfliktfylld process, det man även benämner som en dialektisk process. David Kolb har också låtit sig inspireras av Paulo Freire (1921-1997) som betonar betydelsen

---

<sup>27</sup> Loeld, Kim, 2008.

<sup>28</sup> Ambjörn, Ulrika, 2008.

<sup>29</sup> Olsson, Jeanette, PHD arbete som pågår se: [www.samnetdialog.se](http://www.samnetdialog.se)

<sup>30</sup> Kolb, David, 1984.

av dialektiken mellan abstrakt begreppsbildning och subjektiva personliga erfarenheter en pedagogisk och politisk kontext.<sup>31</sup>

Dewey (1859 – 1952), menar att lärande är en process som omfattar människors erfarenheter där de olika processerna integreras. Deweys framhåller flera nyckelbegrepp i sin modell, där den ena är att ”*All äkta bildning uppstår till följd av erfarenhet*”. Ett annat begrepp är ett *demokratiskt förhållande*, han betonar att dialogen mellan människor om demokrati ständigt bör pågå. Det tredje nyckelbegreppet är *kontinuitet*, erfarenheter bär alltid med sig något från tidigare erfarenheter. Det sista är *ömsesidig påverkan*, ett slags givande och tagande människor emellan och vetenskapen om att vi står i ständig påverkan.<sup>32</sup>

Dewey menar att människan är en känslöbetnad varelse där ett aktivt utforskande efter kunskap är ett inlärt beteende. Han menar att lärandet sker genom att vi reflekterar över erfarenheterna samt att lärande måste uppfattas som angeläget.<sup>33</sup>

Lewin (1890 – 1947) menar att lärprocesser främjas bäst där det råder en spänning och konflikt mellan konkreta upplevelser och ett objektiva analyserande. Det startar med en process kopplat till en ”här – och – nu” upplevelse, följt av deltagarnas reflektioner av den gjorda erfarenheten och lärarens/facilitatorns analys av sina observationer. Feedback som begrepp utformades av Lewin och delges deltagarna i gruppen. Reflektioner från deltagarna samt observationer och feedback från facilitatorn utgör en slags grund för utveckling som leder till nya erfarenheter och framför allt nya handlingar.<sup>34</sup>

Piaget (1896 – 1980) utgår från lärandebegreppet på två olika sätt, dels som utveckling av tänkandet och dels i inläring av något avgränsat. I *experiential learning* utgår Kolb från att all utveckling är en produkt av både personlig och social kunskap. Av den anledningen har Kolb en viss kritik mot Piaget som hävdar att personlig utveckling är en fråga om personliga inneboende egenskaper.<sup>35</sup>

En grund i Kolbs *experiential learning theory* är att teorin erbjuder två perspektiv på lärande som skiljer sig från den strikta behavioristiska teorin utifrån en empirisk kunskapssyn eller - och den lärande traditionen från en idealistisk – rationalistisk kunskapssyn. Kolbs teorier och

---

<sup>32</sup> Granberg, Otto, Ohlsson, Jon, 2004.

<sup>33</sup> Dewey, John, 1999.

<sup>34</sup> Yontef, Gary M, 1993.

<sup>35</sup> Pedagogisk uppslagsbok, 1996.

*experiential learning theory* erbjuder därför ett annat sätt att se på och förhålla sig till lärande. Det är dels att se sambandet mellan lärande och kopplingen till det sociala livet och dels hur kunskap konstrueras.<sup>36</sup> Det Kolb menar är att begreppet *experiential* inbegriper två perspektiv, det ena knyter an till de tre ovannämnda filosoferna och psykologerna och den intellektuella kunskapstraditionen som Dewey, Lewin och Piaget symboliserar. Det andra perspektivet betonar begreppets centrala roll i lärprocessen. Kolb önskar på det sättet ett mer holistiskt perspektiv än att tala om det tredje lärande perspektivet, utöver det behavioristiska eller kognitiva. Kolb menar att ha ett mer holistiskt perspektiv är att se lärande som kombinerar personliga erfarenheter genom upplevelser som engagerar känslor tillsammans med reflektion, kunskap och abstrakt tänkande.<sup>37</sup>

David A. Kolb ger förslag på tillämpningsområden för upplevelsebaserad pedagogik:

- *Experiential excercises* – Upplevelsebaserade aktiviteter
- *Co-op Education* – Lärande genom samarbete
- *Simulation* – Rollspel
- *On – the – job Trainig/learning* – Lärande i organisationen/arbetsplatsen.

Per - Erik Ellström professor i pedagogik, menar att det idag finns en utbredd samstämmighet inom såväl forskning som samhällsdebatt om betydelsen av att främja lärande i arbetslivet. Detta bland annat mot bakgrund av de ökade kompetenskrav och komplexitet, ett traditionellt sätt att möta de kompetensbehov på en arbetsplats är att erbjuda fortbildning i form av kurser. Ett sådant synsätt ligger också i linje med vad som varit det förhärskande sättet att uppfatta lärande menar Ellström – nämligen som kunskaps överföring genom formell utbildning.<sup>38</sup>

## Frigörande pedagogik

Paulo Freire professor i pedagogik utformade en pedagogik för de förtryckta och där de förtryckta själva skulle komma till ett slags medvetande och insikt om sin situation. Tanken var att genom reflektion och handling få människor att formulera sig och göra motstånd. Där är dialogen är central mellan människor som tillsammans önskar förändring.

Hos Paulo Freire framträder lärandeprocessens didaktiska natur i begreppet *praxis*, som han definierar som reflektion och handling i syfte att förändra samhället. Freire, beskriver hur

---

<sup>36</sup> Kolb, David, 1984.

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Per-Erik Ellström, 1992.



mänsklig befrielse kan uppnås genom praktiskt och teoretiskt inhämtande av kunskaper. Han skriver i *Pedagogik för förtryckta* om att pedagogiken leder till insikter, som i sin tur leder till en ökande medvetenhetsgrad om de förtryck man är utsatt för och inte minst hur man kommer ur det. Kunskapen blir medvetandegörande främst genom att dialog skapas mellan människor. ”Varje äkta tänkande kan uppstå och mänskligt liv kan få mening bara genom verklig kommunikation, utan dialog ingen kommunikation”. Dialog blir praxis i Freires pedagogik. Med begreppet praxis menar Freire, reflektion och handling som ett ömsesidigt beroende av varandra i en dialektisk enhet. Freire menar vidare att dialog kräver stark tro på människan, kärlek, ödmjukhet, solidaritet, respekt och ett kritiskt tänkande.<sup>39</sup>

Per- Erik Perneman från Linköpingsuniversitet disputerade om Paulo Freire kring medvetenhet genom utbildning. Han har försökt att utifrån Paulo Freires perspektiv forma ett ledarutbildningsprogram och beskriver resultatet i termer av kvalitativa skillnader.<sup>40</sup>

## Forumteater

Mia Mari Sternudd beskriver i sin avhandling, *Dramapedagogik som demokratisk fostran* olika dramapedagogiska inriktningar, samt reflektionens betydelse. Hon menar att det frigörande perspektivet inom dramapedagogiken har en förankring i ett kritiskt samhälligt synsätt, ”*det handlar om att individen ska bearbeta sina egna värderingar och förankra dem i egna konkreta upplevelser för att skapa en erfarenhetsbaserad värdegrund*”.<sup>41</sup>

Augusto Boal (1931- 2009) och hans metod Forumteater beskriver hur mänsklig befrielse kan uppnås genom praktiskt och teoretiskt inhämtande av kunskaper och mot handling framför allt. Han var starkt influerad av Paulo Freire. Ordet *Forum* härstammar från latin och betyder torg och anspelar på den kritik Boal och hans kollegor hade om teatern som en institution och för borgarklassen. Augusto Boal skapade ”Det Förtrycktas Teater” eller eng. (Theatre of the Oppressed)<sup>42</sup> under 70-talet i Latinamerika. Theatre of the Oppressed (TO) är ett samlingsnamn för flera olika tekniker där Forumteater är den metod som är mest spridd och använd. I Forumteater iscensätts förtryckande situationer, situationer som deltagarna känner till eller har erfarenheter av, ex. sexism, konflikt i arbetsgrupp etc. Spelet slutar i elände för att på så sätt uppmuntra behov av förändring. Vi uppspelets andra gång erbjuds deltagarna att bryta spelet, för att gå in i spelet och pröva nya sätt att handla på för att bryta förtrycket.

---

<sup>39</sup> Freire, Paulo 1972.

<sup>40</sup> Perneman, Per – Erik, 1977.

<sup>41</sup> Sternudd, Mia - Marie 2000.

<sup>42</sup> Boal, Augusto, 1977.

På det sättet menade Augusto Boal att Forumteater är ett sätt att öva sig inför verkligheten och att gå från passiv åskådare till huvudrollsinnehavare i sitt liv. Vare sig i rollspel eller i forumteater ligger betoningen på lösningen, utan snarare på processen som leder fram till den. Man undersöker ett problem, reflekterar och lär sig att det finns flera lösningar och prövar dem.<sup>43</sup> Boal menar att syftet med hans pedagogik är utveckla människor att vara aktiva samhällsförändrare, genom att reflektera över *erfarenheter från dåtid, träna sig i nutid inför framtid.*

Arne Engelstad skrev i sin doktorsavhandling 2004 om *Poetik och politik* med fokus på vad som sker mellan texten och mottagare, vad händer när den observerande och passiva åskådaren förvandlas till skådespelare i föreställningen.<sup>44</sup>

Agneta Josephson har i sin C- uppsats intervjuat ”jokrar”, processledare som leder forumteater och fått fram fyra uppfattningar om dess roll; filosofen, samhällsförändrare, hantverkare och som psykolog.<sup>45</sup>

Där Josephsons uppsats visar att processledarens kan innefattas av fler roller för att stödja en kunskapsutveckling samt att forumteater beroende på sammanhanget är beroende av varierande ledaregenskaper.

## Genusvetenskapliga viktiga begrepp

*”Att synliggöra skillnaderna mellan kvinnor och mäns villkor är enligt regeringen en grundförutsättning för att kunna bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Det förutsätter även en medvetenhet om att jämställdhet mellan kvinnor och män (och därmed bristen på jämställdhet) är något som skapas där beslut fattas, där resurser fördelas och där normer görs”.*<sup>46</sup>

Det var under 70 – talet *Genus* blev ett begrepp, en insikt om att det som benämndes som kvinnligt respektive manligt var sociala konstruktioner. Man menar att *Könsroller* var det begrepp som tidigare använts och som kraftigt kritiserades, då man menade att ordet uppmuntrades att tro att könsroll är något vi väljer med lätthet att ta *på och av* och därmed bestämmer över. I stället har det visat sig att det vi benämner som kvinnligt och manligt har starka innebörder och innehåll, utifrån den plats, tid, kultur det gäller.<sup>47</sup> En önskan att se kvinnor och män som individer utifrån ett *humanistiskt perspektiv*, som en deltagare värdjude om under en utbildningsdag är möjligen allas vår inneboende önskan. Däremot har forskning

---

<sup>43</sup> Boal, Augusto, 1977.

<sup>44</sup> Engelstad, Arne, 2004.

<sup>45</sup> Josephson, Agneta, 2006.

<sup>46</sup> Prop.1993/94:147.

<sup>47</sup> Ivarsson, Sophia, 2007.

visat att starka osynliga krafter och belöningsystem kvarhåller oss i de rådande förväntningarna på vårt kön.<sup>48</sup> Både i media och i andra fortbildningssammanhang ställs frågor om biologins betydelse i centrum, få köns teoretiker menar att man kan bortse från att både biologi och sociala konstruktioner har betydelse för oss som kvinnor och män utifrån ett individperspektiv. Det blir däremot svårare att förklara maktfördelning, orättvisa, inflytande och diskriminering kopplat till hjärnans storlek, muskelmassa eller mängden av hormoner.

Genusforskningen alternativt könsforskningen studerar vilken innebörd och innehåll kvinnligt och manligt har i olika kontexter. På det sättet visas vilken betydelse det har och därmed vilka konsekvenser det får utifrån makt och resursfördelning. För det är när tolkningar görs på beskrivningar om kvinnor och män som maktperspektivet blir tydligt.<sup>49</sup>

Forskning kring kön och genus kan liknas vid ett kunskapsträd med en 30 årig framväxt och där jämställdhetsforskning ingår. Det är framför allt de senaste 10 årens genusvetenskapliga teorier som legat till grund för förståelse om hur kön görs i jämställdhetsarbete.<sup>50</sup>

Behovet av att kategorisera människan som kvinnlig respektive manlig har kommit att få stora konsekvenser för våra tankar och handlingar. Det genomsyrar hela vårt normsystem som går långt utöver det som beskrivs som biologi kopplat till fortplantning och naturlighet.<sup>51</sup> Att tala om normer i denna kontext är ett begrepp inom samhälls- och beteendevetenskap som beskriver underförstådda förväntningar och regler i en social gemenskap. Normer uttalas sällan, reglerar sig själv och är självskrivna, osynliga lagar. En norm är att påstå och att förväntas sig, en norm söker aktivt efter bekräftelse genom att återspegla det vi gör i vardagen.<sup>52</sup> Normer kan vara medvetna men är oftast omedvetna för oss och förstärker därmed vår könsblindhet. Därmed verkar hela normsystemet kring makt och belöning att driva kvinnor och män att leva och uttrycka sig kvinnligt respektive manligt.<sup>53</sup>

*"Att blottlägga hur genus gör och hur genus verkar är, vid sidan av de konkreta handlingarna för att förändra verkligheten, den mest verksamma strategin för att underminera genusgörandets fortsatta orättvisor".<sup>54</sup>*

---

<sup>48</sup> Novak, Ylva, Thomsson, Helene 2006.

<sup>49</sup> Ivarsson, Sophia 2007.

<sup>50</sup> Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, 2001.

<sup>51</sup> Novak, Ylva, Thomsson, Helene 2006.

<sup>52</sup> Ibid.

<sup>53</sup> Ibid.

<sup>54</sup> Hirdman, Yvonne 2001.

En teori om särskilnad ligger till grund för Hirdmans begreppsbildning kring genussystemet, där kvinnor och män inte bara ses som två olika kön, med två olika fortplantningsorgan.

Kvinnor och män tillskrivs vad de mest lämpas till, förväntas göra och bör vara, det ligger till grund för genussystemet. De två bärande principerna i genussystemet menar Hirdman är isärhållning, som ska ses som ett isärhållande mellan könen där kvinnor och män gör olika saker, en slags reglering för att kunna göra skillnad på kvinnor och män - de behöver hållas i olika rum, platser, avdelningar, yrken etcetera. Den andra principen är hierarki mellan könen, där mannen ses som norm, det ”manliga” är överordnat det ”kvinnliga”.<sup>55</sup>

Hirdman menar att mannens överordning möjliggörs i och med att könen hålls isär samt att ett isärhållande möjliggörs genom att fokus läggs på olikheter mellan kvinnor och män och framför allt de olika rollerna i fortplantningsprocessen.

*”Fördelning av makt mellan könen är en central dimension i genusperspektivet”.*

För att knyta an till den statliga maktutredningen som ligger till grund för den svenska jämställdhetspolitiken där fördelning av makt är ett ledord i målen, visar på ett existerande av en maktordning. På det sättets ses köns makt - eller genussystemet som ett patriarkalt system som sätter mannen högre än kvinnor och tilldelas därmed mer resurser, pengar, positioner och får därmed tillgång till mer makt och inflytande. Genusordningen ska förstås ur ett strukturellt perspektiv som en del i uppbyggandet av samhället, där människor är en del i att bära upp strukturerna. Kvinnor och män tillsammans tillåter det Hirdman benämner det osynliga genuskontraktet i genussystemet att existera. Genuskontraktet innehåller regler för båda könen om rättigheter, skyldigheter och ansvar. Föreställningen om mäns högre värde i det patriarkala samhället blir ”sann”. Om föreställningen kvarstår om det manliga som mer överordnat kommer män också tilldelas mer resurser etcetera.<sup>56</sup>

Ewa Gunnarsson<sup>57</sup> genusforskare som bland flera forskare ansluter sig det så kallade Doing. Gender perspektivet menar att ”kön” ska ses som en aktivitet och en interaktiv handling, mellan kvinnor och män, mellan kvinnor och mellan män”.<sup>58</sup>

Joan Acker definierar en modell för att studera hur kön konstrueras och reproduceras främst i organisationer. Det är fyra processer som Acker beskriver och ska ses som olika ingångar att identifiera processer där ”kön görs” i interaktioner.

---

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Gunnarsson, Ewa 2007.

<sup>58</sup> Gunnarsson, Ewa 2007.

De fyra är:

- 1) Struktur: Om könsegregering
- 2) Symboliskt: Bilder, symboler,
- 3) Handlande: Interaktionen mellan individer
- 4) Identitet och normer: Individers föreställningar om kön iscensätts.

I skärningspunkten mellan de fyra processerna uppkommer en genusordning.

### *Sammanfattning*

Problemet inte *kvinnligt/manligt* som begrepp i sig utan vad vi fyller begreppen med. Genusforskare menar att människa inte föds ”manlig eller kvinnlig” samtidigt som många människor bär en föreställning om att det biologiska könet *bär kvinnligt/manligt* i sin innersta identitet. Det här blir problematiskt i ett jämställdhetsarbete, då det som oftast visa sig i förväntningarna om att könet ska upprätthålla kvinnliga respektive manliga egenskaper. I arbete med jämställdhet kan diskussioner bli långdragna där fokus rör huruvida kvinnligt/manligt är en del av en djupare aspekt av identiteten eller sociala konstruktioner. I jämställdhetsarbetet är det av stor vikt att öka medvetenheten om hur förväntningar på oss inte bara styr våra val utan också begränsar vår frihet och hur det tar det sig i uttryck på arbetsplatsen. Är det våra inneboende kvinnliga/manliga resurser som är anledningen att t.ex. män syns mest i den ledande positionen och kvinnor återfinns som oftast i administrationen? Jag stödjer mig emot Elwin Nowak & Thomsson som mena att åsikter om kvinnan och mannens biologiska väsen inte kan ligga som grund för en analys om könets olika tillgångar till makt och inflytande.<sup>59</sup>

## **METOD**

Lennart Svensson<sup>60</sup> påtalar vikten av lust, nyfikenhet och kreativitet i den interaktiva forskningsansatsen, som också är den övergripande ansatsen för denna uppsats. Det var med de ledorden jag kontaktade Botkyrka kommun om att delta, som jag tidigare nämnt.

---

<sup>59</sup> Nowak, Elwin Ylva, Thomson, Heléne, 2003.

<sup>60</sup> Red. Johannisson, Gunnarsson, Stjernberg 2008.

Min ambition var att tillsammans med en arbetsgrupp utforska genussystemet i dialog och interaktivitet, i motsats till föreläsningar. I syfte att öka kunskapsutveckling för verksamhetens fortsatta jämställdhetsarbete. Med anledning av studiens syfte och den övergripande forskningsfrågan bedömde jag att en kvalitativ forskningsmetod skulle lämpa sig bäst. Forskningscirkel är den metod jag har valt att använda för att svara på forskningsfrågorna. Metoden erbjuder möjlighet till möte, dialog och reflektion samt att utforska styrkor och svagheter med upplevelsebaserade metoder.

Inledningsvis kommer jag att rama in detta kapitel med en beskrivning av aktion - och interaktiva forskningsansatsen som ligger till grund för den deltagarorienterade forskningen som präglar hela studien. Därefter beskriver jag vad en forskningscirkel är. Jag beskriver vidare hur jag gått tillväga för att starta en forskningscirkel är, omfattningen, dokumentation och val av analysmodell. Avslutningsvis presenterar jag ett sammandrag av forskningscirkelarna.

## Forskningsansats

### *Aktionsforskning*

Kurt Lewin, aktionsforskningens fader, arbetade som socialpsykolog i USA på 40 - talet och intresserade sig för människor och förändring. Han kom att kalla den forskning med inriktning mot social handling för aktionsforskning och som syftade att vilja ”hjälpa praktikern”.<sup>61</sup> Den filosofi som inspirerade Kurt Lewin och Donald Schön, (som även han var socialpsykolog), var pragmatismen. Pragmatismen betonar att ”*giltig kunskap är den kunskap som utvecklas från handling*”.<sup>62</sup> Dewey var en av de mest framträdande filosoferna inom pragmatismen. Både Lewin och Schön var starkt influerade av Dewey.<sup>63</sup> Schön menar att det är ”den omedelbara kopplingen mellan handling och reflektion som ger kunskap”.<sup>64</sup> Att upptäcka vad man gör medan man gör det, menar Schön är ”*reflektion – i – handling*”. Den aktionsbaserade ansatsen kan kortfattat beskrivas som ett samarbete mellan praktikern och forskaren och ska i grunden verka för en förändring.<sup>65</sup> I aktionsforskning leder praktikern processen, ny kunskap prövas i verksamheten, återkopplas och reflekteras över, cykliskt, likt en spiralform förs processen framåt.

---

<sup>61</sup> Granberg, Otto, Ohlson, Jon 2008.

<sup>62</sup> Red. Johannisson, Gunnarsson, Stjernberg 2008.

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Rönnerman, Karin 2004.

### *Interaktiv forskningsansats*

Den interaktiva forskningen betonar mer den lärande processen som deltagarna gör. Lennart Svensson tonar ner forskarrollens betydelse, vad det gäller ansatsen om att producera förändring. Forskare intar en mer stödjande roll än en drivande i den interaktiva ansatsen. Ansatsen ska även bygga på en gemensam analys som ska öka förståelse och praktisk relevans, på det sättet forskar man *med deltagarna*. Det förutsätter att som forskare utgå ifrån ett delat intresse med deltagarna. Ansatsen kräver därmed ett tillitsskapande, ett öppet och tillåtande klimat som kan generera kunskapsbildning.<sup>66</sup> Ewa Gunnarsson genusforskare beskriver i antologin *Active research and interactive research* (2006) hur man inom kvinno- och genusforskning sedan länge har utvecklat och använt ett demokratiskt arbetssätt, i syfte att ifrågasätta den ojämlika maktrelationen mellan forskare och deltagare. Gunnarsson har visat på hur framgångar att kombinera erfarenheter från kvinno- och genusforskning med de erfarenheter som vuxit fram inom interaktiv forskning.<sup>67</sup>

### *Forskningscirklar*

Forskningscirklar utvecklades först inom den fackliga rörelsen och har därmed starka kopplingar till folkbildning från 70 – talet och arbetarrörelsen där medborgarna skulle få ökad kunskap om bland annat lagstiftning. Gunilla Härnsten menar att forskningscirklar är en relativ ny ”uppfinring” med sin historia på 30 år.<sup>68</sup> För det var under åren 1976 - 77 som Karl – Axel Nilsson gav forskningscirklar dess namn. Ett kort utdrag nedan där han själv beskriver formen;

*”Den nya försöksverksamheten med forskningscirklar var således ett led i att organisera och utveckla kunskapsutbytet mellan forskare och fackligt aktiva. Forskningscirkelarna skulle kunna användas för varierande syften. De problem cirkelarna valde att arbeta med kunde vara allmänt formulerade och därmed ha kursliknande karaktär. Forskningscirkelarna erbjöd också möjligheter att målinrikta studierna i förhållande till det fackliga arbetet. Här skulle man kunna hämta kunskaper både för omedelbara fackliga aktioner och framåtsyftande fackliga utredningar. Från universitetet hämtades forskare som intresserade sig av och hade sakkunskap om cirkelns problemområde”.*<sup>69</sup>

Forskningscirklar delas in i tre kategorier, *kunskapsfördjupning, verksamhetsnära forskning*

---

<sup>66</sup> Red. Johannisson, Gunnarsson, Stjernberg 2008.

<sup>67</sup> Gunnarsson, Ewa, Gunnarsson & Ghaye, 2009.

<sup>68</sup> Härnsten Gunilla, Holmstarand, Lars, 2003.

<sup>69</sup> Härnsten Gunilla, Holmstarand, Lars, 2003. s.18.

och *utvecklingsarbete*.<sup>70</sup> Då jag anser att denna studie berör alla tre kategorier, vill jag ändå definiera denna forskningscirkelstudie mot kunskapsfördjupning. Forskningscirkel beskrivs oftast som en mötesplats, att träffarna ska ge möjlighet att reflektera, föra dialog, definiera och sätta i sitt sammanhang. *”Ett forum - där det sker ett organiserat kunskapssökande och en kunskapsutveckling i samverkan mellan alla deltagare”*.<sup>71</sup> Forskningscirkeln ska utgå ifrån en grupp gemensamma problem och där kunskapsstillväxten är i fokus. Avsikten med metoden är inte först och främst att lösa några problem utan belysa och öka kunskapen om problemet för att förstå det bättre. Det kan i sin tur leda till handlingar och åtgärder, men är inte grundsyftet med forskningscirkelns uppgift. Men i och med en öppen dialog mellan deltagarna och forskare i en forskningscirkel kan en förändring initieras. I en forskningscirkel ska utgångspunkten vara<sup>72</sup> att medvetandegöra den kunskap som finns samtidigt som ny kunskap ska utmanas genom att tillföra teori. Marianne Svenning har pekat på några övergripande funktioner där metoden forskningscirkel kan vara med och bidra, det ena är demokratisering av arbetslivet, kunskapsspridning och jämställdhetsarbete och kompetensutveckling.<sup>73</sup> Forskningscirkel har även fått internationell uppmärksamhet med den anledningen av samarbete mellan fackliga organisationer och högskola, till exempel vid en EU-konferens om *”Co-Operation Research - Working Life on the Threshold of the 21st Century”* i Kalmar 1997 (se Holmstrand och Lundh 1997).

Varje forskningscirkel är unik och en del i utmaningen, Gunilla Härsten poängterar vikten av att hitta sin egen arbetsform. Hon menar att det inte finns några givna regler för hur arbetet i processen ska organiseras. Hon menar vidare att *”varje forskningscirkels ansvar att på bästa sätt lägga upp sin egen verksamhet. Det innefattar även den deltagande ansatsen, att det inte finns regler för hur stor del eller var i processen forskaren respektive praktikern ska vara mest aktiv”*.<sup>74</sup> Härsten menar att ett öppet, kritiskt ifrågasättande samtidigt som ett konstruktivt förhållningssätt ska kunna råda som ligger till grund för demokratiska kunskapsprocesser.<sup>75</sup> Då metoden har sina rötter i folkbildning och den fackliga rörelsen finns det likheter med Paulo Freires<sup>76</sup> pedagogik för förtryckta och kulturcirkel (se: nästa kapitel). Det är just dialog och reflektion som utmärker metoden som är starkt förankrad i demokratiska processer. Tidigare forskning med forskningscirkel som metod har främst genomförts inom

---

<sup>70</sup> Ibid.

<sup>71</sup> Ibid.

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> Svenning, Marianne 1990.

<sup>74</sup> Härsten, Gunilla, Holmstarand, Lars 2003.

<sup>75</sup> Härsten Gunilla, Holmstarand, Lars 2003.

<sup>76</sup> Freire, Paulo 1977.



skolvärlden. Härnsten pekar bland annat på Wingårds doktorsavhandling *”Att vara rektor och kvinna”* (1998), Frykhammars licentiatuppsats *”Att lära tillsammans med varandra - deltagarorienterad forskning i förskolan”* (2000), Enös doktorsavhandling *”Att våga flyga”* (2005), Fia Anderssons doktorsavhandling *”Att utmana erfarenheter”* (2007).

#### *Kritik och självkritik*

Ursprungstanken med forskningscirkel är att deltagarna är medskapare av den kunskap som initieras och produceras. Då deltagarna är centrala i forskningen är det viktigt med en självkritisk hållning, det innebär bland annat att diskutera den egna forskarrollen och hur jag därmed påverkat forskningsprocessen. Som processledare har jag varit drivande för processen, även min forskarroll har delvis varit drivande men även stödjande.

Då min kunskap och erfarenhet av att processleda grupper utifrån genus och jämställdhet är relativt stor, vid sidan av begränsad kunskap om att initiera deltagarorienterad forskning är det möjligt att forskningen inte gett det ultimata resultatet som önskats. Exempelvis har jag haft svårigheter med närhet och distans till min forskarroll, där jag stundtals antagit en större distans än nödvändigt. Att hantera en tydlig forskningsfråga samtidigt som att föra en deltagarorienterad forskningsprocess har ställt större krav än vad jag kunde föreställa mig. Analysarbetet uteblev under studiens gång och kan endast förklaras med svårigheten att förstå den deltagarorienterade forskningsmetoden i dess helhet. Självkritik ska även riktas emot att trots min medvetenhet om kunskapsluckor i forskningsmetoden, stärkte jag inte upp studien genom enkäter eller intervjuer med deltagarna. Det hade kunnat ge en mer övergripande förståelse av forskningsprocessen.

#### *Förförståelse*

Att genomföra en studie som omfattar personligt intresse och innehåll kan innebära en risk om tolkningar av vad som är viktigt inte kopplas till konkret plattform. Därför har det varit viktigt att utgå från strategin om jämställdhetsintegrering, Sveriges jämställdhetspolitiska mål, genussystemet. Botkyrkas jämställdhetsstrategi har därmed varit den plattform studien utgått från som även genererat teman till varje tillfälle.

Att studera genus och hur det tar sig i uttryck är inte oproblemiskt då även jag är en del i det genussystem som beskrivs och därmed en del av kvinnors underordning. Även andra maktordningar fanns med i rummet som påverkade processen, så som etnicitet, ålder, bakgrund.

## Tillvägagångssätt

### *Omfattning och dokumentation*

Efter klartecken från Gestaltakademin att kontakta Botkyrka samt från Botkyrkas jämställdhetsstrateg, togs ett beslutades om att Dialog och Service var den förvaltning som skulle tillfrågas om att delta i studien. Konkret träffade jag delar av ledningsgruppen för förvaltningen DOS vid två tillfällen under vårterminen 2008 för en presentation av den interaktiva forskningsansatsen och syfte med studien. Därefter genomfördes två presentationsmöten för två arbetsgrupper från Dialog och Service förvaltningen under höstterminen 2008. Överenskommelsen med ledningsgruppen var att anställda frivilligt fick anmäla sig till studien. Nio personer anmälde sitt intresse, sex kvinnor och tre män, en kallelse skickades ut till deltagarna inför första träffen från logistiksamordnaren som angav syftet med träffarna i korthet kopplat till Botkyrkas jämställdhets policy. Forskningen påbörjades den 21 oktober 2008 och avslutades 8 juni 2009. Sammanlagt träffades gruppen vid nio tillfällen, varje tillfälle varade i fyra timmar från klockan: 08.00 – 12.00. Forskningscirklarna dokumenterades genom videoinspelning med fast kamera i rummet.

### *Empiriinsamling och analysmetod*

Materialet från cirklarna omfattar tolv videofilmer á 90 minuter och ger sammanlagt 18 timmars inspelad videofilm. Även anteckningar har legat till grund för analysen. Det insamlade materialet har inte tagit fasta på kroppsspråk, blickar, miner, röst etcetera i tolkning och analys. Dokumentationen har mer fungerat som ett stöd till anteckningarna för analysen.

En fenomenologisk hermeneutisk tolkning som metod ligger till grund i min analys av empirin. Enligt Ricoeurs analysmodell<sup>77</sup> görs ett försök att förklara, och därmed förstå innebörden av ett fenomen genom tolkning av meningsbärande delar eller erfarenheter. Ricoeur menar att personers levda erfarenhet alltid är privat men dess innebörd kan beskrivas för andra. Genom att tolka texten av levda erfarenheter kan en djupare förståelse av fenomenet erhållas.

Enligt Ricoeur (1913-2005)<sup>78</sup> sker tolkningen av materialet genom tre sammanhängande faser. Tolkningen började med en naiv läsning av texten för att få en ”känsla” av helheten. Den naiva läsningen ger idéer till den strukturerade analysen, som innebär att texten delas in i meningsbärande delar som är knutna till varandra genom likheter och skillnader. De

---

<sup>77</sup> Ricoeur, Paul 1976.

<sup>78</sup> Ricoeur, Paul 1976.

formulerade enheterna grupperas in. Grupperna jämförs och organiseras sedan i subteman och teman i syfte att förklara texten. Med stöd från naiv läsning, strukturanalys, förförståelse av litteraturen tolkas texten i sin helhet med en ny övergripande förståelse (egen översättning) av Malin Olsson (2009) s.

### *Bearbetning av empirin*

- 1) Jag har framförallt lyssnat till det inspelat material tre gånger i sin helhet för att bekanta mig med data, och frågat mig, Vad handlar det om? Vad är utmärkande? Vad i materialet är intressant och spännande?
- 2) Jag har letat efter teman och ledtrådar och då något utmärkande ”flutit upp”, som gett en känsla av innebörd och innehåll inom den undersökta kontexten, har det antecknats var i filmen de meningsbärande delarna gjorts synliga. Det jag speciellt har lyssnat efter är när normer, värderingar har ifrågasatts, reflekterats över och och *vad* som stödjer respektive hindrar den processen.
- 3) När materialet var *genomlyssnat* i sin helhet tre gånger, återgick jag till anteckningarna som gjorts under *genomlyssning* och lyssnade på de delarna av videodokumentationen på nytt. Delarna transkriberades och mindre berättelser skrevs ner vid sidan om citat.

Kvale<sup>79</sup> talar om att en noggrann transkribering av materialet är nödvändigt för att stärka tillförlitligheten. En transkribering av hela materialet är ett mer omfattande arbete än vad som ryms inom ramen för en uppsats på mastersnivå. Därmed stödde jag mig mot Rosenqvist,<sup>80</sup> som talar om att utskrift av meningsbärande delar i materialet kan ligga till grund för en god tillförlitlighet. Analysen tar sin utgångspunkt utifrån *vilken* metod och intervention som används. Vad reflekterar deltagarna över, vilka frågeställningar problematiseras/eller inte, vad förs dialog om etcetera. Dessutom försöker jag svara på *vad som stödjer och vad hindrar* ett sådant här arbetssätt? Man kan säga att analysen omfattar en kunskapsprocess i workshopform som initierar olika läroprocesser.

### *Validitet och trovärdighet*

Vilken sanning finns i den kunskap som produceras? Kan sanning mätas? Finns det någon sanning överhuvudtaget att mäta? Steinar Kvale<sup>81</sup> menar att det är om kunskap och sanning

---

<sup>79</sup> Kvale, Steinar 1997.

<sup>80</sup> Rosenqvist, red, 2007.

<sup>81</sup> Kvale, Steinar 1997.

man talar om i försäkran om validitet. Kortfattat betyder validitet att kunna påvisa sanning och riktighet i ett yttrande. Då min uppsats skrivs inom den interaktiva ansatsen önskar jag lyfta det som rör sanning och tillförlitligheten i detta forskningsfält.

En central fråga hos aktionsforskarna Eikeland 2006; Lindhult 2008; Winther Jörgensen, är den om vilka premisser som ska ligga till grund för en bedömning av tillförlitligheten – eller validiteten i den interaktiva forskningen. Marianne Winther Jörgensen<sup>82</sup> talar om tre drag som kännetecknar interaktiv forskning 1) Att olika sorters kunskap integreras i kunskapsutvecklingen. 2) Strävan efter ett jämbördigt samarbete mellan forskare och berörda. 3) Att forskningen uttalat ska bidra till förändringsprocesser. I denna studie återfinns alla dessa drag. I forskningscirkelarna har deltagarnas praktiska och teoretiska kunskap från förvaltningen Dialog och Service möta de praktiska och teoretiska kunskaper om genus och processkunskap som jag som student har burit med mig. Vi har strävat efter ett jämbördigt kunskapsutbyte genom dem åtta cirkelträffarna. Målet i vårt arbete har varit att förändra den ordinarie verksamheten där beslut fattas, resurser fördelas som skapar och vidmakthåller normer och värderingar, inom ramen för Botkyrkas mål och vision om jämställd och jämlik medborgarservice. I den här gemensamma kunskapsutvecklingen blir det relevant att tala om 'processvaliditet' som pedagogerna Kathryn Herr & Gary L Anderson benämner.

Kunskaperna som tagits fram har utsatts för återkommande bearbetning och reflektion. Därmed anser jag att det är lämpligt att använda processvaliditet som kriterium för att bedöma tillförlitligheten i den interaktiv forskning då det avspeglar ett jämlikt kunskapsutbyte mellan forskare och deltagarna.

I den interaktiva forskningen ligger även utmaningen i att beskriva kontexten utförligt för att stärka validiteten. Det gäller bakgrund, beskrivning av forskningsprocessen till presentation av resultaten. Zeichner och Noffke menar att trovärdigheten skulle kunna stärkas genom att den processen är gjord på goda grunder.<sup>83</sup>

### *Etiska överväganden*

Min ambition med studien var att tillsammans med en arbetsgrupp utforska normer och värderingar där jämställdhetsintegrering var ett pågående arbete. Jag kontaktade ansvarig pedagogisk ledare som ställde frågan till Gestaltakademin om det var etiskt försvarbart att rikta frågan till Botkyrka efter ett fältarbete inom ramen för utbildningen. Efter ett positivt svar från Gestaltakademin ledning mejlade jag frågan till Botkyrka. I presentationen av mig

---

<sup>82</sup> Winther, Jörgensen, Marianne, 2008.

<sup>83</sup> Zeichner och Noffke, 2001.

och syftet med studien betonades frivillighet samt konfidentialitet av de informanterna som anmälde sitt intresse. Jag har enligt god forskningsetik tagit del av forskningsetiska principer inom humanistisk – samhällsvetenskaplig forskning.<sup>84</sup> Jag ställer mig under tre av de fyra huvudkrav som är grundläggande i individskyddskravet om forskning. Kraven är följande informationskrav, konfidentialitetskravet och nyttjandekraven. Samtyckekravet rör barn under 15 år och är därmed inte relevant för denna studie. Jag har enligt ovanstående informerat informanterna om syftet om studien, även påtalat frivillighet och deras möjlighet till att avbryta sitt deltagande. Enligt kravet om konfidentialitet har en muntlig överenskommelse skett kring hantering av materialet om video inspelningarna. Banden kommer att raderas efter de riktlinjer om tid jag är ålagda att uppfylla. Även en tystnadsplikt om att det som sägs i rummet stannar där och att ingen deltagare ska medverka med sitt namn i resultat delen eller på annat sätt kunna spåras genom läsning av studien. Materialet ska heller inte användas för annat bruk än för det ändamål som varit syftet med den överenskomna forskningsstudien. Herr och Andersson<sup>85</sup> påpekar vikten av att diskutera de etiska aspekterna redan i planeringsstadiet. Det föranledde till att jag ägnade en stor del av första tillfället till att diskutera förhållningssätt och etik.

## **FORSKNINGSCIRKLARNAS PROCESS I SAMMANDRAG**

I kapitlet nedan sammanfattas det som togs upp vid varje träff. Vår gemensamma utgångspunkt var att öka medvetenheten och begripligheten om normer och värderingar om kön kopplat till det övergripande målet – att skapa en jämställd och jämlikt medborgarservice.

### **Cirkelträff 1. Den 21 oktober 2008, 08.00 - 12.00**

Den första träffen ägnades mycket tid till presentation av mig som student på gestaltakademin och min bakgrund som dramapedagog samt presenterade varje deltagare sig. Jag gjorde även en presentation av mitt syfte med studien och den interaktivforskningens innehåll och innebörd och val av forskningscirkelar som metod.

---

<sup>84</sup> ISBN:91-7307-0084 Vetenskapsrådet.

<sup>85</sup> Herr, K. & Anderson, G. L., 2005.

Jag poängterade att genus och jämställdhet är vår gemensamma utgångspunkt och att undersökningen handlar om att medvetandegöra normer och värderingar inom ramen för tidigare forskning av fältet genom upplevelsebaserade metoder. Det kan handla om att känna igen, upptäcka nytt men framför allt fördjupa och förstå innebörden av begreppet jämställdhet utifrån ett genusperspektiv. Vi talade om att studien kommer att undersöka metod och förhållningssätt framför allt. Jag beskrev även min roll som både processledare och i viss mån specialist inom fältet genus och jämställdhet.

Därmed klargjorde jag också att det inte finns några rätta svar att leta efter utan mer ett undersökande förhållningssätt i dialog om vad vi upptäcker genom olika metoder och jag ska uppmuntra allas erfarenheter och röster att komma till tals. Vi talade vidare om att metoderna också blir ett verktyg för dem själva att använda. Deltagarna fick en dagbok vid första tillfället för att anteckna det i vardagen som väckte känslor, tankar och egna reflektioner om normer och värderingar kopplat till genus och jämställdhet.

Vi fortsatte första träffen med att diskutera ramarna för vårt arbete och deltagarna fick skriva ner sina tankar om förväntningar på studien, på mig som processledare och på deltagarna själva. Därefter fick de tala med varandra i par om vad de skrivit, för att sedan avsluta i samtal i hela gruppen.

Jag skrevs ner allas förväntning på blädderblock och på det sättet blev det synligt för deltagarna om hela gruppens förväntningar. Även överenskommelser om regler och etik som önskades råda skrevs ner. Vi talade om att anonymitet ska råda vem som reflekterar över vad ska inte synliggöras i studien. Det som kom upp var:

*Sekretess - att berätta om process men inte innehåll, respekt, prata till och inte om, höra och lyssna, förhållningssätt, kunna markera gränser, att inte prata om dem som inte är här, att få säga vad man tycker, ha rätt att ändra sig.*

På frågan om förväntningar på cirklarna svara flera av informanterna att;

*Jag vill nå öka kunskap, individens ansvar och möjlighet och hur man kan påverka, hjälpa till att lyfta frågorna på arbetsplatsen, vill lära mig något själv – förstå, kan det lära mig, motivera och inspirera.*

På frågan om förväntningar på mig som processledare svara flera av informanterna;  
”styrning, fokusering och skapand av trygghet” är av stor vikt.

På den sista frågan om vilka förväntningar informanterna har på sig själva svarar flertalet av informanterna;  
”öppenhet, energi, deltagande, närvarande och att bidra med egen erfarenhet”.

Träffen fortsatte med att tala om utmaning, mod, tillit – vilka förutsättning som krävs för att vilja jämställdhet. Deltagarna fick genom en samtalsövning två & två tala om utmaning kontra trygghet och vi kopplade diskussionerna till utmaningar i jämställdhetsarbete - till hur mycket utmaning man själv önskade investera.

Vi fortsatte men en värderingsövning<sup>86</sup> ”stå på linjen” där jag bad deltagarna placera sig på en skala från 1- 6 utifrån *intresse* av jämställdhetsfrågor. Därefter gjorde vi samma linje men med frågeställningen om vilken *kunskapsnivå* man ansåg sig ha kring fältet. Därpå fick deltagarna reflektera över om kunskap och intresse eventuellt hör ihop och i så fall på vilket sätt. Vi gjorde en avslutande runda om vad deltagarna tar med sig från den första förmiddagen och en påminnelse om att föra dagbok. Träffen avslutades med att jag fick (genom att fråga gruppen) tillåtelse att dokumenteras forskningscirklarna på video.

### **Cirkelträff 2. Den 28 oktober 2008, 08.00 - 12.00**

Vi började träffen med en rund med två frågeställningar, dels om det var något som deltagarna behöver få uttrycka innan dagens cirkel kunde börja, Samt någon reflektion från första tillfället.

(K= Kvinna, M= Man, löpande)

”Intressant att läsa DN på nytt sätt – när man letar så hittar man väldigt mycket”(K)

”En föreläsare en konfliktkonsult talade om att kvinnor ofta börjar med repliken jag känner och menade att det var kvinnligt? Jag märkte att jag reagerade på det uttalandet”(K)

”Jag gick och lånade böcker på biblioteket, av Hirdman bland annat”(K)

”Jag var och lyssnade på en föreläsning om jämställt språk – säger man mattant till en man eller gärningsman till en kvinna ska man säga gärningskvinna – eller kan man säga gärningsperson? Det var väldigt intressant”(K)

”Jag uppfattar mig som jämställd, men fattar nu att jag inte är det”(M)

*”Alla pratar om jämställdhet – det känns så – ändå är det män som talar mest i media, överallt”(M)*

*”Det väcker många frågor – det finns väldigt mycket att prat om”(K)*

*”Jag har funderat– hur är att vara förtryckt egentligen, utifrån kön”(M)*

*”Jag vill slänga mig ut i forsen”(K)*

En deltagare tog upp en önskan att *” jag skulle vilja prata om vem man är - kontra samhällets föreställningar om vem man är”*.

Vi fortsatte förmiddagen med att undersöka ovanstående önskan genom ett samtal ”två & två”, *om jag var det motsatta könet för en dag vad skulle jag göra då?* Kvinnorna talade om att män är ansvarslös och tar för sig, en deltagare skulle vilja pröva på det. En deltagare talade om att komma för sent till jobbet – då det är mer tillåtet för en man att komma sent. En deltagare önskade gå på krogen och undersöka hur man blir behandlad som man. En man sa, *”jag har inte behov av att vara kvinna för en dag, jag har redan kvinnligt i mig”*. Vi reflekterade över att kvinnorna och männen svarade olika och vad det kan bero på.

Cirkeln fortsatte med att jag initierade en övning i könshomogena grupper där syftet med övningen är att undersöka vilka förväntningar utifrån könstillhörighet vi har fått med oss tidigare under livet. Samt *hur* de eventuella mönster och förväntningarna påverkar oss idag. Efter övningen reflekterar gruppen:

*”Jag tycker det var roligt att tänka tillbaka på sin egen livslinje”(K)*

*”Det var givande, att se styrningen att dela in i flickor och pojkar”(M)*

*”Spännande att lyssna på alla”(M)*

*”Att gå ifrån samhället och till skolan”(K)*

*”Jag fick en lättnadskänsla”(K)*

*”Jag tycker att det har varit jättegivande att tänka tillbaka på vad man har fått med sig”(K)*

*”Det kommer nog att hålla på att skvalpa runt ett tag till”(K)*

*”Det var en väldigt bra övning genom vår uppväxt”(M)*

*”Det var väldigt intressant – att få bekräftelse”.(K)*

Vi avslutade förmiddagen med ett rollspel utifrån en brainstorm i könshomogena grupper kring förväntningar på det motsatta könet, där kvinnor spelade män och *virse-versa*.



Gruppen fick en läxa om att undersöka sin arbetsplats till nästa gång, bara vara uppmärksam på vad som sägs och vad som görs. Då vi är, kvinnor eller män och därmed en del i att skapa genus i *vardagliga handlingar*.

### **Cirkelträff 3. Den 10 november 2008, 08.00 - 12.00**

Vi började cirkeln med en runda om det var något man behöver få sagt för att kunna ge sig själv tid och möjlighet att vara fokuserad på dagens cirkel, efter en sådan runda övergick vi till att reflektera över förra gången.

En deltagare reflekterade kring programmet *Hallal Tv* och huruvida det är att medverka eller motverka jämställdhet genom att tillåta ett sådant program. En deltagare berättade att *"det som var starkt för mig var rollspelen, män tar plats och tar för sig och driver, det blir synligt"*. En annan medforskare reflekterade om hur kvinnor framställs som att prata strunt etcetera, då hon menade att hon alltid har alvarliga diskussioner vid fikabordet på arbetsplatsen. En deltagare talade om hur hon på en privat middag hade dragit igång ett samtal om "lön och kön", där middagsgästerna som var från olika arbetsplatser uttalade sig om medarbetares ojämna lönesättning. Någon annan talade om karikatyrerna som iscensätts och hur det blir egentligen, *"reproducerar vi inte könsrollerna och förstärker de"* eller synliggör vi det vi tänker och därmed kan en osynlig inre bild bearbetas.

*"Jag tyckte det var jätte intressant förra gången, det såg framemot den här dagen och det som var starkt för mig var rollspelet som... när vi spelade män och de kvinnorna"*(K)

*"Jag har gått och tänkt på det och relaterat det till många situationer på jobbet"*(K)

*"Det som jag har antecknat är att män tar ja, tar plats verkligen tar för sig"*(K)

*"Det här skulle jag gärna vilja borra lite djupare i"*(K)

*"Det var olika – till exempel det här med fikasnacket – (som spelades upp), är det så vi (läs: kvinnor) sitter och pratar så där? Vi hamnade i en jättealvarlig diskussion vid fikabordet och jag sa att det här inte kan stämma. När de hade rollspelet så pratade de om jätte... liksom... struntprat. men här var det verkligen alvarligt om samkönat äktenskap" och jag var nästan ensam med min åsikt – de var inte emot mig men ändå, det här var intressant liksom... – och så tog jag upp det. Att vi hade haft ett rollspel och om kvinnor och struntprat".*(K)

*"Jag har antecknat två frågor och det ena är - Hur män uppfattar kvinnor genom det här spelet, kvinnor på kaffepausen" "sen är det hur kvinnor uppfattar män på arbetsplatsen genom som vi spelade".*(K)

*”Dem var alvarligare och tar plats och arbetar och har mål”. (K)*

*”På den privata biten var det kul för mig när vi körde den där när man ser sitt ursprungsfamilj och sin egen familj och sina barns. Sen tror jag att inte bara könsperspektivet utan också klassperspektivet – att tänka på det, Det är lätt att fastna i bara kön. Sen satt jag och funderade på de där karikatyterna i rollspelen och hur mycket det stämmer idag”. (M)*

*”Jag har funderat en massa – jag vet inte snart vad jag tycker – det är en massa situationer man hamnar i, massa situationer man tänker fram och tillbaka och nu senast ”Hallal TV” – att göra ett debattprogram på det. Kan man vara feminist och muslim samtidigt? (M)*

*Var har kvinnor och män lärt sig detta sätt att bete sig på?” (M)*

Vi tog en runda kring den läxa gruppen fått med sig, att undersöka sin arbetsplats. En deltagare tog upp att det förekommer ”mass-mail” av två typer, dels gulliga bilder på småbarn och djur och väldigt sexistiska bilder som börjar med en lång ”story” som slutar med en bild.

Jag höll en föreläsning om det jämställda ledarskapet kopplat till Sophia Ivarssons bok som även var vår gemensamma kurslitteratur under cirklarnas gång. Föreläsning spände även över jämställdhetsintegrering som strategi och de jämställdhetspolitiska målen och genusystemet.

#### **Cirkelträff 4. Den 18 november 2008, 08.00 - 12.00**

Vi började cirkeln med en runda om reflektioner dels kring om det var något man behöver få sagt för att kunna ge sig själv tid och möjlighet att vara fokuserad på dagens cirkel, dels en runda och reflektioner sedan förra gången. Deltagarna sa bland annat att det är bra att få ”landa in i sig själv en stund” genom övningen, alla har väldigt mycket annat att göra – så det är ett bra sätt att komma till att vara ”här och nu” på.

En deltagare sa *”jag har lite skuld känslor när jag går hit, jag får en signal uppifrån om att det är bra och uppmuntrande men från kollegor så är det ngt annat som händer”*. Flera höll med, ingen av medarbetarna frågar – så det finns ingen möjlighet att berätta heller. Vi talade om motstånd och att tystnad är en form av ett passivt motstånd.

Jag övergick till att fråga hur föreläsningen hade landade med Hirdmans teorier om maktordning och hur dialogen kan blir ett verktyg att tänka tillsammans. En reflekterade över att det är skönt att ha en teori som maktordning att luta sig emot, till exempel vid löneförhandlingar, *”då vet jag vad det beror på att jag får mindre i lön än mina kollegor”*.

Många olika teman diskuterades och det ena ämnet avlöste det andra. Gruppen reflekterade själva över hur ”inspirerande” det var att samtala.

Jag återkomma igen till frågan om maktordning, och gruppen fick tala med varandra om vad de tänker på när de hörde ordet ”genussystemet och jämställdhet”. Flera olika förslag kom upp – där några menade att jämställdhet betyder att flera olika maktordningar finns med, som etnicitet, klass etcetera. Jag gjorde en intervention och förklarade skillnaden mellan jämställdhet och jämlikhet, då jag märkte att flera blandade ihop begreppen. Gruppen uttryckte en lättnad över att få klarhet i begreppen.

Jag initierar en övning i könshomogena grupper och bad de tala om över- och underordningen. Kvinnorna fick tala om - *när underordnad jag mig*. Männerna fick tala om – *när överordnar jag mig*. Gruppen fick tala om sina upptäckter för och med varandra. En otålig stämning fanns med i gruppen när vi avslutade. Medforskarna fick till nästa träff en läxa undersöka hur under – respektive överordning tar sig i uttryck i vardagen och på jobbet.

#### **Cirkelträff 5. Den 27 november 2008, 08.00 - 12.00**

Vi började cirkeln med en runda om reflektioner dels kring om det var något man behöver få sagt för att kunna ge sig själv tid och möjlighet att vara fokuserad på dagens cirkel, dels en runda om reflektioner sedan förra gången.

Deltagarna reflekterade över gången innan, en deltagare hade gått från förra gången med en känsla av frustration, då några menade att trovärdigheten i diskussionerna kunde ifrågasättas i den kvinnliga gruppen, i samtalet om underordning. En deltagare menade att *”antingen hade man inte förstått frågan eller så hade man missuppfattat på annat sätt”*. Diskussionen kom att handla om hur man hade talat om genussystemet och hur man ansåg sig vara underordnad eller ej. Det som kom upp var att diskussionerna hade förts på ett ytligt plan och ingen hade talat om sin underordning. En deltagare förtydligade uppgiften med att lägga till, - när *underordnar jag mig* för att jag är kvinna och när *överordnar jag mig* för att jag är man. Jag påtalade vikten av att hjälp varandra att förstå, en deltagare uppmuntrade en annan medforskare om att ”det var bra att du tillförde meningen - när *underordnar jag mig* för att jag är kvinna respektive när *överordnar jag mig* för att jag är man. Hur blev diskussionerna – utifrån det, frågade jag? Mycket tydligare menade flera, det var inte lika tydligt innan.

*”Jag tror inte frågan riktigt gick in, jag saknade ett perspektiv utifrån kön totalt”.(K)*

*”Vad tror du det berodde på”? Katarina*

*”Antingen att man inte fattade fråga teoretiskt eller att man inte vill applicera det på sig själv för att det är så himla jobbigt att förändra. Jag anser att det är det vi måste göra – börjar med sig. Jag kände att man inte tog det på allvar”.(K)*

*”Fast jag tror att jag är jämställd fattar jag att jag inte är det och troligtvis aldrig har varit det – men jag har inte lärt mig – jag har inte sett det”.(M)*

*”Det var ganska känslomässigt när vi slutade förra gången och jag talade med någon här om att vi nog hade missat uppdraget”.(K)*

*”Makt perspektivet fanns där men inte kön kopplat till makt, det var det jag saknade”.(K)*

En tystnad infann sig i gruppen och jag bad deltagarna tala med varandra.

*”Jag underordnar mig beslut tagna av andra, eller jag underordnar mig som förälder, det är inte med anledning av kön. Det är för att du ska gör det. Det är makt, men frikopplat från kön”.(K)*

*”Det är svårt att se var det hänger ihop?”. (M)*

*”Jag vet inte, det kan vara jag som har missuppfattat och alla andra som har fattat. Jag tror vi ska vara jätte tydliga med det”.(K)*

*”Kan man underordna sig om man är medveten om det och gör det i ett visst syfte”.(M)*

*”Men jag menar att jag kallar det för underordning för jag gör det för stunden även om det är.*

*( paus) – men sen för att jag ska må bra ska jag ta upp det igen och sätta det i ljuset för alla så här får det inte gå till”.(K)*

*”Jag tycker nog att syfte med att underordna sig kanske inte är så viktigt snare att du gör det som är viktigt. För mig betyder underordning att förminska sig själv och underordning som kvinna att förminska sig själv utifrån att man är kvinna till exempel förminska sina kunskaper inom ett visst område och varför du gör det?... för en man ska vara mycket trevligare emot dig”(K)*

*”För mig kanske det inte spelar någon roll snara att du har gjort det - vare sig vart du vill komma med det. Så är det oftast att det förväntas av en, att man ska håll ett socialt sammanhang vara fortsatt trevligt”.(K)*

*”För mig är det en baktanke”.(M)*

*”Men för mig spelar det inte någon roll om det finns en baktanke”.(K)*

*”Jamen ta tjejen som kommer in på macken som frågar. Finns det någon som kan hjälpa mig jag ska fylla på papper jag vet inte vilket hål jag ska fylla det i. ( läs: tillgjord röst). Så är det tre män som genast rusar ut. Jag har sett det och det förekommer fortfarande”.*(M)

*”Ja, Jag gör det”.*(K)

*”Då underordnar man sig för att vinna fördelar, men man spelar ju ändå på könsrollen en liten oteknisk kvinna ”.*(M)

*”Det är det jag menar det är det som är konserverande i vårt samhälle det är det som fortsätter att göra åtskillnad och se mannen som norm”.*(K)

*”Ja precis, men sen kan det vara. Säg att jag är kvinna och du är dum mot mig och i stället för att ta bråket så backar jag för att jag tänker ... det inte läge, jag orkar inte, han är för full det är inte läge. Det är inte riktigt samma sak för mig i den situationen... är det för att jag är kvinna som jag inte tar upp det med honom för att jag känner att jag orkar inte just då, det är inte läge, om en vecka igen. Det är lite olika grejer ... så spelar man på den typiska uppdelningen på hur män ska vara och kvinnor ska vara så dra man fördelar av det ...”.*(M)

*”Om du är ihop med en annan individ så kanske det är ett ex. som är relevant här - om det inte spelar någon roll vilket kön utan då är relation mellan individ som är det viktiga hur man hanterar en konflikt”.*(K)

*”Hur ska man komma åt det?”.*(M)

*”Att tala om mannen som norm”.*(K)

*”Jag tror att det är en generationsfråga”.* (M)

*”Jag som chef på min arbetsplats har inte större krav på kvinnor än på männen – aldrig”.*(M)

*”Är du säker på det?”.*(K)

*”På dagens slimmade organisationer så är det lika mycket förväntningar på män och kvinnor”.*(M)

Vi konstaterade att det är svårt att synliggöra under och överordning och jag föreslog att göra ett Forumspel om en konfliktsituation på en arbetsplats.

Gruppen ämnesinventerade kring svåra situationer och repeterade in ett spel om ”knepig” kommunikation, mellan chef och medarbetarna.

Innan spelen startade skrev jag ner förväntningar på kvinnor och män som gruppen tidigare Brainstormat fram.

Forumspel: En kvinnlig chef beslutar sig att konfrontera två manliga kollegor på sin arbetsplats. Anledningen är dels att de har en sexistisk almanacka på sitt arbetsrum samt att de kommer och går lite som de själva önskar. Publiken kom överens med spelgruppen om att det var den kvinnliga chefen som var utsatt i spelet – hon blev förlöjligad och ifrågasatt.

Vid utbytet av den kvinnliga chefen gick flera kvinnliga medforskare i spelet för att pröva olika sätt att möta dessa två manliga kollegor. Jag antecknade de förslag och strategier på handlingsalternativ som spelades upp.

Efter att alla i gruppen kände sig klara med utbyten, skrev jag (vid sidan om förväntningarna) ner dessa utbyten och handlingar som de fem kvinnorna i publiken hade gjort.

*Pratade med en honungslen röst*

*Männens kompetens lyftes*

*Chefen talar om allas ansvar*

*Spelar med i början av deras schargong*

*Delade intresse*

Vi fortsatte att tala om vad som blev tydligt och hur gruppen reflekterade kring under/överordning. Gruppen såg att kvinnor som chef;

*Tog annan röst*

*Underordna sig*

*Bjöd upp*

*Låt dem vara delaktiga*

*Kroppsspråk/röstspråk*

Vi reflekterade över hur kvinnor respektive män hade intervenerat i spelen och vad de tyckte sig förstå av under – och överordning, när vi dessutom tillförde blädderlocket om alla de tidigare framspånade förväntningar på kvinnor och män blev det ännu mer tydligt ansåg gruppen, hur förväntningar styr våra handlingar.

### **Cirkelträff 6. Den 9 december 2008, 08.00 - 12.00**

Vi började cirkeln med en runda om reflektioner dels kring om det var något man behöver få sagt för att kunna ge sig själv tid och möjlighet att vara fokuserad på dagens cirkel, dels

reflektioner sedan förra gången.

Flera deltagare reflekterade över hur bra det blev med forumspelen gången innan, hur tydligt det blev. En annan deltagare reflekterade över hur vi (*gruppen*) jobbar med verktygen och skulle vilja ta med sig det in i sin arbetsgrupp, en vilja att jobba med värderingsövningar och forumspel mycket mer på möten på arbetsplatsen.

*"Jag njuter fortfarande efter förra gången"* (K)

*"Jag tyckte också det var bra "* (M)

*"Hur vi jobbar med verktygen – jag sitter och tänker på verktygen"* (M)

*"Jag känner mig sig så stärkt sen sista - det var så himla bra sist, det känns kul att komma tillbaka"* (K)

*"Plötsligt har jag känt mig kränkt som man – när det kommer meil på håriga män fula tjocka män, kan förstå hur kvinnor kan känna sig".* (M)

*"Lite roligt att jag upplever något som jag inte upplevt tidigare".* (K)

*"Maktfrågan kom upp".* (K)

Jag tolkar deltagarnas reflektioner som gången innan var ett betydelsefullt tillfälle.

Reflektioner delas om vad det har betytt för egna tankar och handlingar. Det uttrycks också en nöjdhet i arbetet med forumspel som verktyg.

Jag bad deltagarna att tala med varandra om vad de skulle vilja tala om idag? Deltagarna delade förslag om att inventera i redskap, en annan tog upp frågan om det är en bra ide att ha möten som kräver att man ska räcka upp handen för att säga något. Det blev mycket tal i gruppen om mötesteknik. Någon annan kommenterade att män inte censurerar sig på samma sätt som kvinnor.

*"Tidigare har man skattat åt sexistiska meil, men nu har efter det här så är man ju mycket mer på fötterna".* (M)

*"Hur är vi mot varandra – på planeringsdagar då ska det vara genomtänkt hur man jobbar med genus och grupper".* (K)

*"Synliggöra och låta det få processa i förvaltningen det är bra verktyg för att få med hela DOS"* (M)

*"Ett tillåtande klimat, hur ska vi ha möten som får folk att prata"* (K)

Deltagarna uppehölls sig länge vid att tala ”massmail” och ”möteteknik” och gruppen kommer fram till att möteteknik och sexistiska mail är två frågor att lyfta upp på ledningsnivå och gruppen bestämmer sig för att hantera frågan själv.

Jag ställde på nytt frågan om vad gruppen ansåg som angeläget att jobba vidare med? Frågan kommer upp igen om *hur* man kan förmedla tankarna utan att bli en översittande. Vilka metoder kan man använda för att det ska bli effektivt. Man menar också att många som kommer till Bokyrka kommun redan är i underläge. Man vill inte heller skapa problem för kvinnor som ska komma hem och ställa krav på man och familj. Gruppen övergick att tala om dialogen att den också är viktig där ute om man ska bygga förtroende med medborgare speciellt från andra länder. Samtalet tog en vändning om dubbla budskap som vi ger från samhället sida.

*”Hur ska jag sitta och döma, det är så himla svårt jag kan tycka att det är så himla svårt, vem är jag att sitta och döma. Medborgarna som finns i kommunen kommer ifrån kulturer som har ganska könsstereotypa könsroller”.*(K)

*”Lagen kräver att vi ska jobba med frågan”*(M)

*”Ska man vänta på vad ledningen ska tycka vi ska göra?”*(K)

*”Efter det här så borde vi sätta oss ner och titta lite på vad vi vill”*(M)

*”Ena sidan ska vi kämpa om jämställdhet å andra sidan låter vi simhallar ha kvinnotider”*(K)

*”Jag träffar kvinnor som kommer till mig och kämpar för sin roll som kvinna”.*(K)

En deltagare talade om att det kryllar av snälla social sekreterare som vill gott med det blir så fel.

Efter dialog i gruppen om hur att gå vidare presenterar jag Ackers modell för att ge struktur åt samtalet. De önskar gå vidare med att undersöka interaktionen på arbetsplatsen. Jag gav de frågeställningen; *På vilka bästa sätt kan man se till att öka ojämställdheten?*

Ny energi fick fart i gruppen – då man tyckte att det var en lite annorlunda ingång. Alla förslagen skrevs ner på Whiteborden och gruppen fick i uppgift att välja ut de ojämställda handlingar man ansåg fanns idag.

Medforskarna tog bland annat ut *”att- göra – listor”*. Man menar att listorna styrs av förväntningar på kvinnor och män, ex. *i särhållning upprätthåll genom att det förväntas att män skruvar och kvinnor kokar kaffe* Något man först skojat om skulle vara en typisk orealistisk ojämställd handling men som sedan visade sig fanns i verksamheten att kvinnorna



sätter upp sig på omsorgslistan medan männen sätter upp sig på snickarlistan.

Annat som skrevs ner var; *”lön efter kön - vård av barn, endast för kvinnor - sexism är ok - diskriminering är ok - alla gör det de är bäst på - det krävs jobba för att se vad alla kan bidra med- det bygger på frivillighet. Medforskarna talar om ett sådant ledarskap som inte gagnar jämställdheten, som anser att alla gör det dem är bra på.*

*”Att kvinnor ska serva och män ska prestera och vilket är det mest status på. (K)*

Katarina: Förklara

*”Till exempel att isärhållningen upprätthålls genom att män förväntas skruva och kvinnor kokar kaffe” (K)*

*”I.o.m att det inte finns något tydligt chefskap – var och en gör det den är bäst på. Det är sällan någon säger - du skulle tillföra något till den gruppen. I.o.m att alla gör det de är bäst på så... på det sättet upprätthåller man ju de strukturer man har... det som är ojämnt. Det är otydlig styrning och ledning. Det krävs lite jobb för att se vad alla kan och kan bidra med”. (K)*

*”Även kompetensutveckling - det får ni ta i själva... Det är inte så mycket coachning. du får göra vad du vill” (K)*

*”Vem pratar, vem pratar inte, det visar sig ju också i den här gruppen”. (K)*

*”Män talar och tar beslut- kvinnor är missnöjda men säger inget - det blir ett självspelade piano och samtidigt . Jag tänker... men jag säger inte det”. Man frånsäger sig att utveckla gruppen”. (M)*

*”Det där är ett stort problem det skapas bitterhet - de som håller sig framme och gör mycket de får till feedback. Det andra säger att vi måste hålla verksamheten igång och det får man inget för det. Vad är vi det vi ser i första rummet – har man ett ledarskap som har kompetens det”. (M)*

*”Man tror att man är demokratisk och jämställd genom att låta medarbetarna få välja fritt. Men egentligen är man väldigt odemokratisk. Någon kanske behöver ”puchas” på”. (M)*

*”Det får konsekvenser på arbetsplatsen olika förväntningar på män och kvinnor”. (K)*

*”Med en större medvetenhet kan man också ställa krav på att ”vabba” T.ex.”. (M)*

*”Man ska ju inte skuldbelägga utan uppmuntra män att ta sin föräldraroll – det är lätt att lägga över ansvaret på ekonomi. (M)*

*”Jag vill undersöka vem som inte pratar på möten. Männen är också i majoritet – man vet vilka som pratar – hur förmår de... som inte pratar de som man vill åt. Det är där*

*mötesteknik kommer in. Inte få männen att hålla käften utan att få kvinnor att prata istället".(M)*

*"Hur får vi syn på ojämställdheten.*

*"Vilka pratar eller vilka pratar inte, är det en manlig norm. Det är bara att titta i den här gruppen att män pratar mer i den här gruppen – strukturerna finns överallt" (K)*

*"Möten är manliga, vem pratar mest på möten generellt, det visar sig både där (på möten) och här (i gruppen). (K)*

*"Om män pratar mest kommer de också vara de som bestämmer". (M)*

Någon deltagare säger "Jag tror att det inte har med struktur att göra", det blir genast en diskussion om att möten låter könsroller få spelas ut, därför måste vi ändra på möten "det får konsekvenser i beslut – i förlängningen hur är vi mot brukarna".

Jag tydlig gör för gruppen att dem gemensamt söker vart de är och att det är i linje med - att ska vi förändra behöver vi veta vad vi gör idag för att kunna göra någon annat imorgon. Jag uppmärksammar de på att det dem gör är att ifrågasätter normer och gör det Hirdman talar om på väg att bryter in i Hierarkin.

### **Cirkelträff 7. Den 16 december 2008, 08.00 - 12.00**

Vi började cirkeln med en runda om reflektioner dels kring om det var något man behöver få sagt för att kunna ge sig själv tid och möjlighet att vara fokuserad på dagens cirkel, dels en runda om reflektioner sedan förra gången.

Deltagarna reflekterade över Ackers modell att den är användbar, "vi måste börja med oss själva om vi ska kunna göra förändringar i Ackers modell, vi behöver få på oss glasögonen". Någon frågar, "är det inte allmänmäskligt att inte vilja se?". Alla reflekterade kring modellen.

En deltagare tar upp, "till exempel texterna som ska skrivas, nu skriver vi män, kvinnor, pojkar flickor, jag tycker inte om det". En annan svarar att mannen är norm och att vi behöver dela upp, så att det inte kvinnor och flickor glöms bort. Gruppen samtalar om hur det ska skrivas, "målsättningen är väl att vi ska kunna tala om människor – framöver". Vi gjorde heta stolen - värderingsövningar.

Efter arbete med värderingsövningar<sup>87</sup> reflekterar gruppen kring det sista påståendet.

Påstående: Det finns gränser för hur långt man kan driva ett jämställdhetsarbete? Ja, menar några då det alltid finns de som vägrar erkänna ojämställdheten.

*"I min värld finns det gränser i.o.m att det finns alltid de som menar att det inte finns någon ojämställdhet". (K)*

*"Tiden är viktig och att sälja in iden". (K)*

*"Individen är en större begränsning än jämställdheten, alla tycker ju inte så här". (K)*

Gruppen vill göra spel på hur ojämställdheten kan ta sig i uttryck på arbetsplatsen. Vi gör en ämnesinventering till forumspel; Det som kom upp var:

- 1) Att sno andras idé och säger att det är sina egna
- 2) Tysta kvinnor på personalmöten
- 3) När kvinnor talar om sig som "att vara intrigerande"
- 4) När en medborgare talar om att han tagit över ansvaret över kontakt med kommunen (tillexempel om barnomsorg)
- 5) En tyst kvinna (brukare) som anpassar sig till mannen

Jag bad gruppen välja ett område de önskade göra ett spel kring. Gruppen fick 30 minuter till att repetera spelen.

#### Forumspel 1. Motstånd i arbetsgruppen - i fortsatt jämställdhetsarbete

En kvinnlig chef i möte med sin arbetsgrupp och med föresatsen att tala om studien hon varit med i kring genus och jämställdhet och dels bjuda in till ett fortsatt samtal om jämställdhetsintegrering. En manlig medarbetare uttrycker sitt intresse och vill höra mer och två kvinnliga medarbetare som sitter på andra sidan bordet säger inget och pratar tyst med varandra. Dem tycker något, men man förstår inte vad de tycker. Spelet pågår en stund och slutar i stor frustration för mellanchefer.

Katarina: Vad ser ni?

*"Verkligheten"*

*"Det ser man på varje större möte. Att kvinnor sitter och pratar med varandra. Dels vet man inte vad det tycker"*

---

<sup>87</sup> Värderingsövningar (även kallat aktiva värderingar) är ett strukturerat sätt att inleda samtal i frågor som saknar givna svar, till exempel frågor om könsroller och demokrati. Steiberg, John, 2002.

Forumspel handlar om att lyfta de i spelet som är förtryckta, orättvist behandlade eller underordnad för att öva sig att ta plats och ändra på orättvisa. Då ska vi jobba med rollen som är utsatt. Vilken roll är utsatt i spelet anser ni?

*"Chefen är utsatt – hon är svag" (K)*

Katarina: Hur då?

*"Chefen är utsatt – hon har en rövslickare på ena sidan och två som inte säger något på den andra" (M)*

*"Vi, ( läs: vi = skådespelarna) är offer för strukturen – men hon (chefen) kan ändra situationen". (K)*

*"Man ser dem som sura och ovilliga" (K)*

*"Alla är ju en del av ett system ..... även rövslickaren." (M)*

*"Normalt sett sitter det en massa medarbetare här – som också är förlorare, de tar bort fokus från honom och chef kan inte göra något i det här läget för jag har inte verktyg att få med de på tåget – men jag tar inte tag i det och de sumpar för de andra." (K)*

Katarina: Om vi gör utbyte av medarbetarna, säger vi inte då indirekt, att bara ni blir lite tuffare så kan ni förändra situationen. Är inte risken stor att budskapet blir - vässa dina klor det finns inga hinder.

*"Jag håller inte med om att hon chefen är utsatt," (K)*

*"Det är bara chefen som har makt och möjlighet att förändra. (K)*

I Forumspel fokuseras arbetet på den som är utsatt och i dialog med hela gruppen talar vi om vilken/vilka i detta spel de tyckte var utsatt. En av skådespelarna säger: Det som blev tydligt efter ett tag var, vilken frågeställning vi egentligen önskade lyfta.

*"För det är inte klockrent ser jag nu" (K)*

Forumspelet väckte frågan om, vilka stödande handlingar kan ni träna er på för att få med medarbetarna in i fortsatt arbete om jämställdhet? Flera utbyten gjordes och där ett var att lista förslag på ändringar man önskade genomföra på arbetsplatsmöten i framtiden.

Reflektion av de två kvinnorna som gestaltade medarbetarna efter spelet.

*"Det var obehagligt – att behöva blotta sig de (Rollkaraktärerna) vill ju inte lista förslag) och man kan inte säga att det var en dålig idé. Det var obehagligt". (K)*

Vad ser ni som sitter i publiken?

*"Småsnacket skippades men å andra sidan ... paus" (K).*

*"Jag tyckte att Lisa (rollnamn) blev utslängd på banan..." (K)*

Katarina: Med forumspel kan vi förstå vad andra människor tänker och känner. För ni svara på vad som händer med er på ett personligtplan och ni är i roll. På så sätt hör vi era tankar som är *medarbetarnas tankar* just nu.

*"Ja, precis, det var precis som du säger( och jag mådde bra av det X sa". Jag som person hade inte haft problem med Y's roll men i min roll som (Lisa) så mådde jag skitdålig."(K)*

Katarina: Därför är det viktigt att man tar andra namn

*"Jag blev överraskad att det var en sån stark reaktion det var spännande" (M)*

### Forumspel 2. På ett kontor nära dig i en nära framtid

I ett samtal mellan två kvinnliga och en manlig medarbetare delar den ena kvinnan en ide om en systemförändring för att effektivisera verksamheten. Den manliga medarbetaren stödjer kvinnan att gå till chefen med idén. Det är jättebra säger chefen – men tror inte på idé och avfärdar vidare samtal. Nästa möte sker med all personalen tillsammans med chefen. Den manliga medarbetaren öppnar mötet med att presentera sin kollegas ide som sin egen. Kollegan som sitter bredvid förblir tyst, chefen däremot tycker nu att det är en bra ide.

Katarina: Vad ser ni? Vad berättar det här spel?

*"Oerhört svårt att bryta." (K)*

*"Härskartekniken" (K)*

*"Hur han behandlade sin kollega".(K)*

*"Sättet hur chefen pratar med sin manliga kollega motsatt till sin kvinnliga." (K)*

*"Hon chefen, uppmuntrar honom"(K)*

Katarina: Vem är utsatt i spelet?

Flera unisont: *"Anna"* (läs: rollnamn), medarbetaren med idén.

Katarina: Till skillnad från det andra spelet hur vi pratade om individ och struktur och makt.  
Hur tänker ni här?

*"Man håller käft som kvinna när det händer. På det sättet synliggör spelet en genusordning" (K)*

Katarina: Vad är likhet/ skillnaden på det här spelet mot den förra?

*"Här har vi en chef som kan göra så här emot oss." (K)*

*"Anledning till att kvinnor gör så här handlar också om strukturer." (K)*

Efter en dialog i gruppen görs flera utbyten av (Anna/rollnamn). En man byter ut Anna vid ett tillfälle.

Reflektion efter utbytet;

Katarina: Vad hände med dig då (till skådespelaren på scen som spelar medarbetaren som snor ide) då det var en man som gjorde utbytet och mötte dig?

*"Jag kan inte köra över honom lika lätt." (M)*

*"Precis och jag kan inte köra över två män på samma sätt." (K) chef*

Katarina: Så det var en skillnad?

*"Ja, det är en skillnad?" (K) chef*

Katarina: På vilket sätt?

*"Du (pekar på mannen som gjort utbyte) går in med ett par ord bara istället för att komma med en lång harang... och talar om ordningsfrågor. Jag blir mycket mer utsatt." (K) chef*

Katarina: Hur blev det för dig (till skådespelaren på scen som spelar medarbetaren som snor Idén), med en man som kommer in och gör utbyte?

*"Det blev det konstigt nog?paus... Jag kunde inte platta till honom på samma sätt". Det här är lite läskig, för det är omedvetet ... men nu så här efteråt så ser jag ju det, vad jag väljer för taktik". (M)*

Katarina: Vad valde du för taktik de olika gångerna?

*"Ja, lilla vän, så vad kan du om teknik. (Läs. Fåning röst) första... I det här fallet blev det mer att ja j... a nu är han i farten igen med sina ordningsfrågor. Låt oss gå vidare och löser det här så det blir bra. Jag tycker att det är otäckt" (M)*

*”Samtidigt som du får poäng för det” (K)*

*”Ja det är läskigt” (M)*

*”Jag tycker att det är otäck” (M)*

*”Det blev ett forumspel i forumspelet – det var första gången jag känner det så tydligt” (K)*

*”Hade det blivit samma om det hade varit en kvinna som kommer in och gjort samma sak och sagt samma sak.” (K)*

*”Tyvärr så tror jag inte det” (K)*

### **Cirkelträff 8. Den 19 januari 2009, 08.00 - 12.00**

Vi började cirkeln med en runda om reflektioner dels kring om det var något man behöver få sagt för att kunna ge sig själv tid och möjlighet att vara fokuserad på dagens cirkel, dels en runda om reflektioner sedan förra gången.

Vi talade om sista gången och att förbereda sig på motstånd och hur det skulle kunna ta sig i uttryck. Vad kan hända, situationer om vad som skulle kunna hända. Det som kom upp i samtalet var; suckar, kroppsspråk, totala ointresset, jag hör vad du säger, att inte komma till möten, prioriterar annat, någon som säger varför ska man förändra det som har fungerat, eller, varför ska man tvinga kvinnor att mecka med bilen.

Medforskarna talar om att inte kunna se utanför sig själv, att man inte vill se struktur till exempel att någon ska säga *”det här håller jag inte med om ”*.

Vi hamnar oftast i familjen, säger en deltagare, vi behöver gå till arbetsplatsen,

*”jag vill tala om arbetsplatsen. Man vill inte se frågan om arbetskraft och karriär hur man väljer sina chefer”.*(M)

*”Kan man göra så vattentäta skott mellan yrkesliv och individnivå?”* säger en annan deltagare. (K)

Vi samtalar om att å, ena sidan kan ditt privatliv få vara hur som helst, det har inget med det professionella ställningstagandet att göra. Å, andra sidan har det privata en del i talet om genus och hur vi förstår att vårt sätt att se på kön, kommer att påverka vårt jämställdhetsarbete. *”Problemet är att det är ett resonemang i en grupp kan vara att såga en diskussion på individnivå fast man talar om strukturer”*, förtydligar en deltagare.

*”Ja, när vi ska presentera detta arbete för vår grupp – är det värsta som kan hända att de reser sig upp och går”.*(K)

Gruppen skriver ner alla farhågor om vad som kan hända på blädderblock:

Att de inte kommer till mötet

Säger, jag hör vad du säger... men...

Säger, varför ska man förändra det som är så bra?

Gå i försvar själv

Att gå in i diskussion på individnivå

Motstånd när frågor om hur rekryteringen kommer upp

Säger, hos oss finns det inga skillnader

Gruppen gör ett spel om att hitta strategier för att möta motstånd.

*"Jag tror verkligen på det här, det är en klassisk metod att använda" (K)*

*"Att backa upp varandra" (M)*

*"Man lever sig in när man spelar." (M)*

*Jag börjar skratta blir tagen på sängkanten". (K)*

## **RESULTAT OCH ANALYS**

Analysen beskriver en kunskapsprocess och tar sin utgångspunkt utifrån upplevelsebaserade metoder och ett gestaltpedagogiskt förhållningssätt i syfte att medvetandegöra normer och värderingar kopplat till genussystemet.

Schön menar att det som ger insikt och kunskap är *"kopplingen mellan handling och reflektion"*. Jag vill med några exempel nedan beskriva *hur* medforskarnas insikter kom till uttryck genom *"reflektion över handling"*. Frågor som har ställt under resultatbearbetningen är; *vad reflekterar medforskarna över, vilka frågeställningar problematiserat och vad förs dialog om*. För att tydliggöra mitt resultat har jag löpande markerat den med fetstil.



## *Trygghet och kontakt*

Tidigare studier visat att trygghet och tillit är en förutsättning för att människor ska våga utmanas, vara närvarande och öppna. Inte minst i ett radikalt jämställdhetsarbete då det gäller att ifrågasätta normer kring kön och makt, då de är starkt kopplade till vår identitet och självbild.<sup>88</sup> Martin Buber, talar om det autentiska mötet i den bemärkelsen att det är en förutsättning för liv, då människan inte *existerar* isolerad. Att träda ur rollen som ”konsult” och möta gruppen och *individen* i gruppen är en utgångspunkt i gestaltpedagogikens grundteori om det autentiska mötet. Där (vi) deltagarna och jag tillsammans låter oss påverkas av varandra i *ett jag och du möte*.<sup>89</sup> Att *våga vilja* jämställdhet handlar om som jag ser det, att våga vara tillräckligt öppen för att veta att man inte vet. Det förutsätter det Buber talar om - öppenhet och acceptans av allas röster i rummet, att upptäcka det nya och låta sig påverkas och påverka. Tillit, kommunikation och empati är även nyckelbegrepp inom dramapedagogiken. Där Freire menar att ödmjukhet är en förutsättning för dialog, därmed ett erkännande av varandras olika kunskaper.<sup>90</sup> Det förhållningssättet har varit centralt för träffarna i helhet.

**Det framkommer att genom övningar där deltagarna delar erfarenheter, tankar, känslor, åsikter, inre bilder utan krav på att prestera eller tänka rätt, skapas trygghet och delaktighet aktiverats. Konkret visade sig i deltagarnas reflektioner tillfälle två, en vilja att lära t.ex. ”Jag uppfattar mig som jämställd, men fattar nu att jag inte är det”. Även en nyfikenhet om att söka ny kunskap och initiativ att leta upp litteratur syns i hur deltagarna talat med varandra och mig. Ex, ”intressant att läsa DN på nytt sätt – när man letar så hittar man väldigt mycket”. Jag tolkar deltagarnas reflektioner på det sättet att en tillräcklig god trygghet är skapad för att vilja utforska fältet. Ex, ”jag vill slänga mig ut i forsen”.**

## *Synliggöra normer/förväntningar på kön*

Paulo Freire menar att genom socialiseringsprocessen har vi internaliserat samhällets förväntningar och normer och gjort de till våra egna utan att kritiskt reflektera och utmana dem. Rollespel som ingår som en metod inom den kritiskt frigörande dramapedagogiken är en metod för att öka medvetenheten genom att bland annat synliggöra en världsbild. Det skulle

---

<sup>88</sup> Elwin- Nowak, Ylva & Thomsson, Hélène, 2003.

<sup>89</sup> Buber, Martin, 2004.

<sup>90</sup> Freire, Paulo, 1972.

kunna handla om enligt Freire om att medvetandegöra ojämställda förhållanden och förtryckande strukturer och inse relationen mellan sig själv och samhället. Samhället påverkar oss och vi påverkar samhället.<sup>91</sup>

Även inom gestaltpedagogiken är en utgångspunkt att öka medvetenheten för deltagarna. Inom gestaltteorin innebär medvetenhet att lägga märke till vad som händer i ”nuet”, det är med våra sinnen som vi tar in vad som händer. Genom yttre zonen – tar vi in lukt, smak, hörsel. Genom mellanzonen – uppmärksammar vi våra tolkningar, fantasier, föreställningar och genom innerzonen – tar vi in det vi uppfattar som spänningar, känslor, smärtor etc. Genom att öka awareness kring zonerna i dialog med varandra ökar medvetenheten om sig själv.

**Det framkommer efter övningen ”byta kön för en dag”, att deltagarna fick en insikt i kvinnor och mäns handlingsutrymme. De kvinnliga medforskarna skulle som män för en dag. Ex, ”ta mer plats både i vardagen och på arbetet”, ”vara ansvarslösa”, ”tar för sig”, ”komma för sent till jobbet”, ”gå på krogen och undersöka hur man blir behandlad som man”. De manliga deltagarna i gruppen uttryckte inte en önskan om ökat handlingsutrymme i första hand. Ex, ”jag behöver inte vara kvinna, jag har redan kvinnliga egenskaper i mig”.**

**Från övningen livslinjen framkom att övningen synliggjorde tidigare mönster för pojkar och flickor. Ex, ”det var givande, att se styrningen att dela in i flickor och pojkar”, ”det var väldigt intressant – att få bekräftelse”, ”Jag fick en lättnadskänsla”.**

**Det framkom i rollspelen att deltagarna fick syn på stereotypa bilder utifrån könstillhörighet. Ex, ”jag har gått och tänkt på det och relaterat det till många situationer på jobbet”, ”Det var olika – till exempel det här med fikasnacket – (som spelades upp), är det så att vi (läs: kvinnor) sitter och pratar så där? ”Vi hamnade i en jättealvarlig diskussion vid fikabordet och jag sa - att det här inte kan stämma. När de hade rollspelet så pratade de om jätte... liksom... struntprat, men här var det verkligen alvarligt prat om samkönat äktenskap” och jag var nästan ensam med min åsikt – de var inte emot mig men**

---

<sup>91</sup> Freire, Paulo, 1972.

*ändå, det här var intressant liksom... – och så tog jag upp det. Att vi hade haft ett rollspel och om kvinnor och struntprat”.*

### *Motstånd*

Motstånd i förändringsarbete med jämställdhet i fokus är att förväntas då det som oftast utmanar våra normer kring kön och det osynliga genuskontraktet kopplat till fördelning av makt.<sup>92</sup> Amundsdotter tar upp i sin avhandling *att framkalla och förändra ordningen*<sup>93</sup> att genus berör människor på djupet. Hon menar att det skapas starka spänningsfält när det synliggörs hur fördelning av villkor, makt och resurser inte är lika mellan kvinnor och män.

Den paradoxala förändringsteorin utmärker det gestaltpedagogiska förhållningssättet. Det innebär att "det är först när vi är dem vi är - oavsett vad vi är - som förändring sker". Kring förändringsarbete med jämställdhet i fokus är teorin relevant då verksamheter ofta agerar utifrån ett önskat läge om jämställdhet. Att släppa ambitionen om förändring och uppmärksamma personers motstånd i form av (som i det här fallet) tystnad är att föredra. Därmed ge tid till att utforska bakgrunden.

**Några av medforskarna ifrågasatte gruppreflektionen om genussystemet gången innan.**

***Ex, ”jag tror inte frågan riktigt gick in, jag saknade ett perspektiv utifrån kön totalt”, ”antingen att man inte fattade fråga teoretiskt eller så ville man inte applicera det på sig själv, för att det är så himla jobbigt att förändra. Jag anser att det är det vi måste göra – börjar med sig”, ”jag kände att man inte tog det på alvar”, ”det var ganska känslomässigt när vi slutade förra gången och jag talade med någon här om att vi nog hade missat uppdraget”.***

### *Iscensätta genussystemet genom Forumteater*

Att träna stämmer väl överens med det Augusto Boal<sup>94</sup> framhåller att ”Theatre of the Oppressed” ska verka för, att träna och genrepa livet för att på så sätt kunna vara delaktig och handla på nya sätt. Boal menar att avsikten med metoden inte är först och främst att lösa några

---

<sup>92</sup> Wahl, Anna mf.l 2001.

<sup>93</sup> Amundsdotter, Eva, 2009.

<sup>94</sup> Boal, Augusto 1977.

problem utan att belysa och öka kunskapen om problemet för att förstå det bättre genom dialog.<sup>95</sup>

Figur och bakgrund är begrepp hämtade från gestaltpsykologin, och bygger på en förklaringsmodell om människans perception och om hur hjärnan hjälper oss att begripa (skapa helheter) i olika situationer. Begreppet figur är det man för tillfället är medveten om, bakgrund ska förklaras som individens tidigare erfarenheter, historia. På så sätt skapar vi förståelse om *nuet* utifrån våra erfarenheter.<sup>96</sup>

**Det framkommer att medforskarna var berörda och nöjda med det spontana forumspelet om att undersöka hur *genus* görs på en arbetsplats, utifrån maktordning. Ex, ”jag njuter fortfarande efter förra gången”, ”hur vi jobbar med verktygen – jag sitter och tänker på verktygen”, ”jag känner mig sig så stärkt sen sista - det var så himla bra sist, det känns kul att komma tillbaka”, ”lite roligt att jag upplever något som jag inte upplevt tidigare”.**

**Det framkommer att medforskarna har medvetandegjorts om hur under – överordning konkret kan ta sig i uttryck genom att kvinnorna som gjorde utbyten i forumspelen gjorde kön genom att; ta annan röst, underordna sig, bjuder upp, låter dem (männen) vara delaktiga, inta ett annat kroppsspråk/röstspråk.**

### *Aha upplevelse...*

Schön<sup>97</sup> menar att kunskapen formuleras i praktiken både som *kunskap - i -handling* men också *reflektion -i – handling*. Enligt Freire börjar vi ”*reflektera i dialogen över aspekter av våra handlingar som vi tidigare inte lagt märke till*”. Den reflektionen kan vara båda kraftfull och överraska. Den reflektionen gruppen gör ligger väl i linje med det både Schön och Freire menar där reflektion över handling ger nya och kraftfulla upplevelser. Schön<sup>98</sup> konkretiserar sitt resonemang genom att koppla *reflektion -i – handling* till musiker. Han menar att en

---

<sup>95</sup> Ibid.

<sup>96</sup> Wheeler, G, 1991.

<sup>97</sup> Schön, D, A 1996.

<sup>98</sup> Ibid.

grupp musiker genom sin lyhördhet *reflekterar- i – handling* under tiden de spelar. Man hör sig själv och andra och därmed tar olika beslut om hur man ska fortsätta musicera. Jag tycker att det är en bra och konkret bild och kan mycket väl översättas till den dramatiska improvisationen, som ett Forumspel utgör. Man skulle kunna säga att gruppen gör en *reflektion – i – handling*, Det distansskapande som ett spel utgör bereder plats för reflektion och synliggör handlingar direkt efter spelet. En aha... upplevelse som innebär att deltagarna ser sammanhang där man tidigare inte kunnat se någonting.

**Det framkommer att medforskarna erhållit ökad kunskap genom cirkelträffarna. Ex, ”tidigare har man skattat åt sexistiska meil, men nu har efter det här så har man ju mycket mer på fötterna”. Deltagarna reflekterar över hur de är mot varandra. Ex, ”ett tillåtande klimat, hur ska vi ha möten som får folk att prata”, ”synliggöra och låta det få processa i förvaltningen det är bra verktyg för att få med hela DOS”.**

**Det framkommer att medforskarna fick en aha upplevelse kring ojämställda strukturer på arbetsplatsen genom en Brainstorm som synliggjorde, ´att alla gör det de är bäst på`. Ex, ” isärhållning upprätthålls genom att det förväntas att män skruvar och kvinnor kokar kaffe”. Det var något man först hade skojat om – för att sedan se att listor fanns på arbetsplatsen i form av att – göra – listor.**

**Det framkommer att medforskarna kopplar det till ledarskap. Ex, “i.o.m att det inte finns något tydligt chefskap – var och en gör det den är bäst på. Det är sällan någon säger - du skulle tillföra något till den gruppen. i.o.m att alla gör det de är bäst på så... på det sättet upprätthåller man ju de strukturer man har... det som är ojämställt. Det är otydlig styrning och ledning. Det krävs lite jobb för att se vad alla kan och kan bidra med”.**

**Det framkommer i dialogen att medforskarna ställer sig frågan om hur deras möten ser ut. Ex, ”jag vill undersöka vem som inte pratar på möten. Männen är också i majoritet – man vet vilka som pratar – hur förmår dem... som inte pratar de som man vill åt. Det är där mötesteknik kommer in. Inte få männen att hålla käften utan att få kvinnor att prata istället”.**

*Vi leker för att förstå världen...*

Grunden i teorier om det erfarenhetsbaserade lärandet och den gestaltpedagogiska teorin utgår ifrån, att gå från det omedvetna till det medvetna handlandet. Gå från otydliga impulser till genomtänkta avsikter. På det sättet är träning en väsentlig del, då människan är en aktiv varelse och då träning ska ge möjlighet att pröva och experimentera.<sup>99</sup> Ett upplevelsebaserat lärande utgår ifrån individen och eller gruppens erfarenheter, tillsammans fördjupas en förståelse av erfarenheter. Det kan till exempel göras genom att ifrågasätta det redan *förgivet-tagna*. På det sättet dras lärdomar och insikter ur upplevelsen och kommer att påverkar handlingar och agerande som leder till nya erfarenheter.<sup>100</sup>

Här blev det också tydligt att metoden riktar sig bäst till den grupp det berör. Medforskarna ska agera som förändringsagenter/ ledare, samt att några har en ledande befattning. Att lägga fokus på hur andra ska hantera sin situation ryms inte inom Forumspel. Det stämmer väl överens med det gestaltpedagogiska förhållningssättet på liknande sätt menar att påminner om att den enda som jag har möjlighet att förändra är mig själv.

**Det framkommer i arbetet med forumspelet att tankar och känslor har väckts. Ex, ”det ser man på varje större möte, att kvinnor sitter och pratar med varandra. Dels vet man inte vad det tycker”, ”man ser dem som sura och ovilliga”.**

**Det framkommer också att medforskarna blir medvetna genom en intervention om strukturer, därmed ifrågasätter utbyte i forumspelet på individnivå. ”Katarina: Om vi gör utbyte av medarbetarna, säger vi inte då indirekt, att bara ni blir lite tuffare så kan ni förändra situationen. Är inte risken stor att budskapet blir - vässa dina klor det finns inga hinder”, paus...”jag håller inte med om att hon... chefen är utsatt”, ”det är bara chefen som har makt och möjlighet att förändra”.**

**Det framkommer i det andra forumspelet att medforskarna blev medvetna om att kvinnor och män bemöts olika av chefer. Ex, ”sättet hur chefen pratar med sin manliga kollega motsatt till sin kvinnliga.”, ”man håller käft som kvinna när det händer. På det sättet synliggör spelet en genusordning”, ”det blev det konstigt nog?paus... Jag kunde inte platta till honom på samma sätt”. Det här är lite läskig, för det är omedvetet ... men nu så här efteråt så ser jag ju det, vad jag väljer för taktik”.**

---

<sup>99</sup> Kolb, D, 1984

<sup>100</sup> Ibid.

## **DISKUSSION**

Att jämställdhet är ett komplext förändringsarbete har varit känt sedan tre decennier. Under de åren har jämställdhet utvecklats med varierande pådrivande och stöttande formella lagar, där visioner har formulerats i planer och dokument. Jämställdhet är även en fråga som engagerar genusforskare som studerar organisationer och verksamheter ur ett genusperspektiv i syfte att öka jämställdheten. Trots den gedigna kunskap som finns går implementering av jämställdhet trögt och förståelsen av de genusvetenskapliga begreppen är relativt låga i organisationer.

Jag tror att en anledning att inte se den orättvisa maktfördelningen är en blandning av okunskap och motstånd.

Min hypotes utgick ifrån att kunskap om genusystemet<sup>101</sup> är nyckeln till insikt. Där jag menar att kunskapsprocessen är vidare större än att läsa och lyssna till en jämställd vision och därför bör de vara interaktiva i dialog.

### Är frågeställningarna besvarade?

Jag menar att jag har svarat på min forskningsfråga. Jag har visat det genom en process med upplevelsebaserad pedagogik och ett gestaltpedagogiskt förhållningssätt, i dialog och kontakt. Avsikten med studien var att öka medvetenheten om stereotypa bilder och normer kring kön som upprätthålls genom vardagliga handlingar. I syfte att öka begripligheten om de hinder som ligger i vägen för en jämställd och jämlik medborgarservice.

### På vilket sätt har processen bidragit till lärande?

*Pragmatikern John Dewey menar i begreppet "Learning by doing" att vi lär oss genom att göra något. D.v.s, vi lär oss att handla och reflektera, genom att handla och reflektera.*<sup>102</sup>

Anledningen till att jag valde en interaktiv forskningsansats är min nyfikenhet om hur medarbetare kan tillämpa genuskunskaper i syfte att påverka sin verksamhet att bli mer jämställd. Forskningscirklar som metod gav det "rum" till ett samskapande arbete, som gav utrymme till både process och innehåll. Jag menar att tiden ha haft betydelse för processen, tid att tänka och reflektera under cirkelträffarna, på hemmaplan och på arbetet. Det gav utrymme att tolka och sätta den nya kunskapen i sitt sammanhang. Studien har byggt på deltagarnas frivillighet och engagemang i frågan om jämställdhet, tillsammans med min genuina lust och nyfikenhet för ämnet och metoden. Det som säker haft betydelse för hela vårt arbete var det första tillfället som tydliggjorde våra roller, allas ansvar och skyldighet att bidra till delaktighet och öka det personliga strävan efter ett jämlikt förhållande. Annat som också haft betydelse för processen har varit det gestaltpedagogiska förhållningssättet om att öka medforskarnas medvetenhet om sig själv.<sup>103</sup> Trygghet i gruppen har varit betydelsefull och möjliggjort kontakt med sig själva och varandra för att få syn på sina egna och andras värderingar om kön. Att formulera vad som är i hela fältet och rikta mindre uppmärksamhet

---

<sup>101</sup> Hirdman, Yvonne, 2001.

<sup>102</sup> Pedagogisk uppslagsbok, 1996.

<sup>103</sup> Nevis, Ed, 1998.



på vad man önskar att det skulle vara, har också bidragit.

Mångfalden i gruppen har bidragit till processen på så sätt att röster med varierande innehåll och innebörd om villkoren av att vara kvinna och man, med olika utbildningsbakgrund, etnicitet och ålder har spelat roll. Genom att lyssna på andra och bli lyssnad till, ger en bredare kontext. Dialogen mellan medforskarna utifrån deras ovanstående varierande erfarenheter, där de har problematiserade och reflekterade över verksamheten och sig själva, i den friktionen skapades något annat än vad som kunnat hända under en föreläsning. Lewin menar att lärprocesser främjas bäst i det samskapande fältet då det råder en spänning mellan konkreta upplevelser och ett objektivt analyserande. Det startar med en process kopplat till en ”här – och – nu” upplevelse, följt av deltagarnas reflektioner av den gjorda erfarenheten och konsultens analys av sina observationer.<sup>104</sup>

Genom Forumspel, rollspel, tvärt om - övningar, brainstorm, samtal i könshomogena grupper, har ojämsställda handlingar synliggjorts, dialog har initierats och engagemang har ökat hos deltagarna att förändra verksamheten. Kreativitet och spontanitet har bidragit till den processen, genom att ovanstående metoder och verktyg frigjort fantasi och därmed har medforskarna inspirerats att tänka i nya banor. Att tänka tillsammans och utforska mellanmännsliga relationer och strukturer i samhället under kreativa former har lett till nya sätt att se på och hantera tillvaron. Slutligen har vår gemensamma kunskap om genus gett en teoretisk förståelse ram inom vilken våra erfarenheter har konfronterats.

### Vad har varit hindrande för processen?

Att formulera hinder för processen har varit svårt då hinder inte har varit uppenbara.

Däremot skulle man kunna tala om fallgropar kopplade till teorierna. Inom gestaltteorin har jag uppmärksammat två fallgropar som kan bli hinder för processen i arbete om att synliggöra maktordningar om inte medvetenhet finns.

Den paradoxala förändringsteorin,<sup>105</sup> talar om att förändring först kan blir möjlig då människan släpper sina egna och andras krav på förväntad förändring. En fråga som stundtals framträtt som *figur* för mig, är huruvida teorin om *paradox of change*<sup>106</sup> i detta fält om jämställdhet kan utveckla en paradox i dubbel bemärkelse. Antagandet om *paradox of change* förutsätter ett accepterande av det som är i systemet, att individen eller gruppen behöver vara fullt medveten om nuläget. Därmed tenderar eventuellt idén om *paradox of change* att bli ett

---

<sup>104</sup> Yontef, Gary M, 1993.

<sup>105</sup> Ibid.

<sup>106</sup> Wheeler, G., 1991.

cirkelresonemang i jämställdhetsarbete, då acceptans av att se ojämställdheten kräver interventioner och utmaningar. Att luta sig tillbaka och vänta på att medvetenheten om normer ska infinna sig och därmed visa sig, kan bli tidsödande. Då normer om kön ogärna gör sig synliga i första taget.

Tidigare forskning om ansatser inom fältet jämställdhet talar bland annat om det liberala jämställdhetsarbetet. Det har starkt ifrågasatts för att inte utmana gängse könsroller utan driver en slags individualistisk ansats och har därmed kritiserats för att vara könsblind.<sup>107</sup> Då min studie skrivs inom gestaltakademien blir det också relevant för mig att med kritiska ögon syna gestaltteorin och dess bakgrund. Magisteruppsatsen skriven av Kerosuo<sup>108</sup> menar att gestaltterapi har en bakgrund utifrån kontexten vita medelklass män under 1950 - talet som skapade teorin. En viss medvetenhet om hindrande strukturer i samhället fanns, men med en omedvetenhet som Kerosuo nämner kring huruvida den påverkar den enskilda individens valmöjligheter. Då gestaltpedagogiken vilar på den existentiell metateorin<sup>109</sup> som explicit uttrycker individens eget ansvar och val i varje nu, kan det få konsekvenser för hur konsulter med gestaltisk grund kan förstärka könets särskildhet i uppdrag. Jag menar att med ett gestaltiskt förhållningssätt om att öka medvetenheten på individ och gruppnivå kräver en medvetenhet om teorins omedvetenhet. I annat fall är det lätt att med den omedvetna teoribakgrund gestaltkonsulter får med sig, driva ett liberalt jämställdhetsarbete.

### Hur har studien bidragit till att skapa en jämställd verksamhet?

Jag ställde frågan i inledningen om ”Varför *tillämpat* jämställdhetsarbete?”

En äkta förståelse inrymmer en aspekt av *tillämpning*. Det är när vi kan använda något som vi verkligen *förstår*.<sup>110</sup> För Dialog och Service förvaltningen i Botkyrka har studien inneburit ett vidare arbete med bland annat forumteater som metod, i att få med sig sina respektive enheter. Broschyren Jämlik medborgarservice kan vittna om en början på ett förändringsarbete.<sup>111</sup>

### Framtida studier

---

<sup>107</sup> Wahl, Anna, m.fl. 2001.

<sup>108</sup> Kerosuo, Maya 2004.

<sup>109</sup> Hostrup, Hanne 2002.

<sup>110</sup> Kolb, D, 1984.

<sup>111</sup> Bilaga 1.

Den här studien har visat att det är en framgångsfaktor att låta pedagogiska metoder och ett gestaltiskt förhållningssätt samt kunskaper om genus vara en del i ett radikalt jämställdhetsarbete.

Något som skulle vara spännande att utforska vidare är, hur ett mångfaldsarbete ur ett genusperspektiv kan utformas. Då jag anser att vi alltid är kvinnor och män och att den aspekten inte får falla ur ett mångfaldsarbete, däremot är vi inte endast kvinnor och män, även andra maktordningar finns i fältet och påverkar oss, så som etnicitet, ålder och funktionshinder.

Slutligen vore det spännande att i rollspel undersöka Deweys "*Learning by doing*".

Kan vi lära oss att bemöta varandra könsneutralt, genom att bemöta varandra könsneutralt.

## **REFERENSER**

Andersson, Susanne, Amundsdotter, Eva, Svensson, Marita (2009). *Mellanchefen en makt-potential*. ISBN:978-91-633-4608-8.

Amundsson, Eva, (2009). *Att framkalla ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. ISBN:978-91-7439-039-1

Boal, Augusto (1977). *För en frigörande teater*. Stockholm: Gidlunds.

- Boal, Augusto (1979). *De förtrycktas teater*. Stockholm: Gidlunds.
- Buber, Martin (2004, Orig 1954). *Det mellanmännsliga*. Ludvika: Dualis Förlag.
- Clarkson, P. & Mackewn J. (1993). *Fritz Perls*. SAGE Publications Ltd. London.
- Dewy, John (1999). *Demokrati och utbildning*. Göteborg: Daidalos.
- Ellström, Per - Erik. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och perspektiv*. Stockholm: Norstedts förlag.
- Elwin-Nowak, T. & Thomsson, H. (2003). *Att göra kön. Om vårt behov av att vara kvinnor och män*. Albert Bonniers Förlag AB. Stockholm.
- Engelstad, Arne (2004). *Poetik og politikk: Augusto Boal og de undertrykte teater*. Doktorsavhandling i Pedagogik
- Freire, Paulo (1972). *Pedagogik för förtryckta*. Stockholm: Gummerssons Kursiv.
- Furst, Gunilla. (1999). *Jämställda på svenska*. Stockholm: Svenska Institutet.
- Furst, Hörte Gunilla, Isaksson, Anna (2007). *Jämställdhetsatsningar. I korsning mellan genusteori och förändringsarbete*. Halmstad: Kopieringsbolaget AB.
- Granberg, Otto, Ohlsson, Jon (2008). *Från lärande loopar till lärande organisationer*.
- Gunnarsson, Ewa, Westberg, Hanna, Andersson, Susanne, Barkman, Dag, (2007). *“Learning by fighting?”* Stockholm: Erlanders Gotab.
- Hirdman, Yvonne (2001). *Genus – om det stabilas föränderliga former*. Liber. Malmö.
- Herr, Kathryn & Anderson, Gary L (2005). *The action research dissertation*. London Sage Publications. I Action research. Vol, nr 1, sid 95-115.
- Hostrup, H. (2002). *Gestalterapi – en introduktion till grundbegreppen*. Mareld. Köpenhamn.
- Husserl, Edmund. 1989. *Fenomenologins idé*. Göteborg: Daidalos.
- Härnsten Gunilla, Holmstarand, Lars (2003) *Förutsättningar för forskningscirkel i skolan, En kritisk granskning*. Kalmar Leanders Grafiska AB.
- Ivarsson, Sophia (2007). *Leda Jämställt*. Vällingby: Elanders Gotab AB.
- Johannisson, Bengt, Gunnarsson, Ewa, Stejnberg, Torbjörn (2008). *Gemensamt kunskapandanden interaktiva forskningens praktik*. Göteborg. Intellecta Docusys.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. London, UK: Prentice Hall International. Lärarförbundet.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur. Lund.
- Mannerstråle, I. (1995) *Gestalterapiens rötter*. I ”Gestalterapi på svenska”, Mannerstråle m fl; Wahlstrand & Widstrand.

- Melnick, Joseph (1997). *Welcome to the Gestalt Review. An Editorial*. Gestalt Review, 1(1):1-8, 1997.
- Nevis, E.C. (1998) *Organizational Consulting*, GICPress: Cleveland.
- Olsson, Malin (2010). *Meanings of Women´s Experiences of living with Multiple Sclerosis*: Luleå: ISBN 978-91-7439-091-9
- Pedagogisk uppslagsbok. (1996). Stockholm: Informationsförlaget.
- Perls, F.S., Hefferline, R.F., Goodman P. 1951/1994. *Gestalt Therapy. Excitement and Growth in the Human Personality*. Gestalt Journal Press Inc. New York.
- Perneman, Jan Erik (1977) *Medvetenhet genom utbildning: ett försök att utifrån Paulo Freires perspektiv forma ett ledarutbildningsprogram och beskriva utfallet i termer av kvalitativa skillnader*. Göteborg: ISBN: 91-7346-040-0.
- Ricoeur, Paul. (1993) *Från text till handling*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Rosenqvist, Jerry (red), (2007). *Specialpedagogik i mångfaldens Sverige. Om Elever med annan etnisk bakgrund än svensk i särskolan*. Stockholm: Specialpedagogiska institutet.
- Runquist, Christina, (1998) *Dynamic Communication: an Analytic an Constuctive Study on the Problem of Religious Communication, based on Martin Bubers´s Philosophy of Dialogue*. Lund: ISBN:91 7217 009-3.
- Rönnerman, Karin (2004). *Aktionsforskningen i praktiken – erfarenhet och reflektion* . Lund: Student litteratur.
- Schön, D, A. (1996). *Den reflekterande praktiken*. I Brusling, C. Strömqvist, G (Red) *Reflektion och praktik i läraryrket*. Lund Student litteratur.
- Steinberg, M John (2003) *Aktiva värderingar*. Solna: Eklundsförlag AB.
- Sternudd, Mia- Marie, F.(2000). *Dramapedagogik som demokratisk fostran*. Fyra dramapedagogiska perspektiv – dramapedagogik i fyra läroplaner. ISBN: 91-554-4750-3
- Svenning, Marianne 1990: *Forskningscirkeln som arbetsform*. I ALC 1990, ss 75-85.
- Wahl, A., Holgersson, C, Höök, P., Linghag, S. (2001). *Det ordnar sig - teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. Lund.
- Wheeler, G., (1991). *Gestalt Reconsidered. A New Approach to Contact and Resistance*. Gestalt Institute of Cleveland Press. New York.
- Yontef Gary M. (1993). *Awareness, Dialogue and Process. Essays on Gestalt Therapy*. The Gestalt Journal Press Inc. New York.

Winther, Jörgensen, Marianne, (2008). *På framkant: Interaktiv forskning och vetenskapens plats i samhället*. I Johannisson, Bengt, Gunnarsson, Ewa, Stejnberg, Torbjörn (2008). *Gemensamt kunskapande- den interaktiva forskningens praktik*. Göteborg. Intellecta Docusys.

Zeichner, K. M., & Noffke, S. E. (2001). *Practitioner research*. Washington, D.C: American Educational Research Association.

Hemsidor:

Regeringen, Integration och jämställdhetsdepartementet: Mål med jämställdhetspolitiken.

ISBN:91-7307-0084 Vetenskapsrådet. Tryck: Elanders Gotab.

[www.botkyka.se](http://www.botkyka.se), Botkyrkas jämställdhetsstrategi

Statens offentliga utredningar:

SOU 2007:15. *Jämstöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*. Stockholm: Edita Sverige AB.

SOU 1998:6 *Ty makten är din*

SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*.

Prop:1993/94:147 Jämställdhetspolitiken: *Delad makt – delat ansvar*.

Prop.2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv*.

Uppsatser:

**Ambjörn, Ulrika (2009). *En klass för sig. – en studie om betydelsen av synliggörande Av underliggande maktstrukturer***. Stockholm/Derby: Master of Science Gestalt in organisations.

Loeld, Kim (2007) *Ensam kvinna i ledningsgrupp – en studie i maktlöshet*. Stockholm/Derby: Master of Science Gestalt in organisations.

Kerosuo, Maya (2004). *Gestaltterapi och kön. Gestaltterapiens möjlighet att vara en postmodern/genusmedveten terapiform*. Stockholm/Derby: Magisteruppsats i gestaltterapi.

Josephson, Agneta (2006). C – uppsats. *Jokern – dialogkonstnär i spelet*. Högskolan i Gävle.