Olika och jämlika

Perspektivskiften för förändring

Olika och Jämlika – Perspektivskiften för förändring
är en del av Helhetslyftet. Den är skriven av
Sandra Zanabria, Eva Warberg och Sofia Lundkvist.

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

Medfinansieras av Europeiska unionen

KVINNOFOLKHÖGSKOLAN

Innehåll

Del 1 ..... **1**
Hur allt började
Inledning

Del 2 ..... **6**
Resan börjar
Kärt barn har många namn – om sociala normer
Jämställdhet som markör

Del 3 ..... **20**
Vem får uttala sig om rasism?
Vem får bära skillnaden?
”Patronizing attention” – en välviljans uppmärksamhet
Vems kunskaper räknas?

Del 4 ..... **40**
En normmedveten undervisning
Vad kan vi göra?

Del 5 ..... **55**
Slutord
Böcker och artiklar som har gett oss tankar, infallsvinklar och tvivel

Del 1

Hur allt började

- Kvinnofolkhögskolans roll i AMIFs projektet Helhetslyftet

Under perioden september 2022 - juni 2025 deltog Kvinnofolkhögskolan i projektet Helhetslyftet. Projektet är finansierat av EU:s Asyl, migrations- och integrationsfond och drivs av Folkhögskoleförvaltningen Västra Götalandsregionen tillsammans med 30 partners med verksamhet i 16 kommuner i Västra Götaland och Kungsbacka kommun i Halland. I partnerskapet ingår region, kommuner inklusive vuxenutbildningar, naturbruks- och folkhögskolor, studieförbund och frivilligorganisationer. Projektet erbjuder insatser för personer som ej är medborgare i Sverige eller EU-land, även kallat tredje lands medborgare, för att stärka språkutveckling i svenska, förbereda inträde på arbetsmarknaden och öka känslan av delaktighet i samhället.

Kvinnofolkhögskolans roll i projektet har varit att kompetensutveckla inom området för de horisontella principerna jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet. Vi har valt att göra detta genom utbildning i normmedvetna arbetssätt. Vi har träffat aktörer inom projektet genom platsträffar, via webbträffar samt gjort inspelade kortfilmer och kvartsamtal, där vi har gått igenom relevanta begrepp inom området. Nu har vi även gjort denna skrift som kan finnas kvar efter att projektet är avslutat.

Vi som arbetat i projektet är Sandra Zanabria, Sofia Lundkvist och Eva Warberg. Vi har utbildningsbakgrund i bland annat statsvetenskap, beteendevetenskap, mänskliga rättigheter, genusvetenskap och religion. Vi har arbetat länge inom området som rör diskriminering, mänskliga rättigheter och kritiska maktstudier. Kvinnofolkhögskolan har som rörelsefolkhögskola sin utgångspunkt i detta, men vi har även utbildat chefer och nyckelpersoner i bland annat Göteborgs Stad, Svenska Kyrkan, fackföreningar, skolor samt inom den ideella sektorn.

Romanska bågar

Inne i den väldiga romanska kyrkan trängdes turisterna i halvmörkret.
Valv gapande bakom valv och ingen överblick.
Några ljuslågor fladdrade.
En ängel utan ansikte omfamnade mig
och viskade genom hela kroppen:
”Skäms inte för att du är människa, var stolt!
Inne i dig öppnar sig valv bakom valv oändligt.
Du blir aldrig färdig, och det är som det skall.”
Jag var blind av tårar och föstes ut på den solsjudande piazzan
tillsammans med Mr och Mrs Jones, Herr Tanaka och
Signora Sabatini och inne i dem alla öppnade sig valv bakom valv oändligt.

Romanska bågar ur ”För levande och döda” (1989) Thomas Tranströmer

Inledning

- *Kan ni skicka något om feministisk pedagogik?*
- *Nja, vi tror inte riktigt på det.*
- *Men….är det inte Kvinnofolkhögskolan jag pratar med?*
- *Jo det är det. Jag ska förtydliga lite. Vi tror att det är viktigt med pedagoger som är feministiskt medvetna, som vet att olika maktförhållanden i ett klassrum spelar roll och som utformar sin undervisning utifrån denna medvetenhet och utifrån de deltagare som finns i rummet. Vi tror alltså inte att det finns EN feministisk pedagogik.*

Ja, så här kunde ett samtal utspela sig när skolan startade 1985. På senare tid har medvetenheten blivit större och fler arbetar på ett normmedvetet sätt. Vi har dessutom genom begreppet intersektionalitet fått möjlighet att undersöka hur olika maktstrukturer interagerar med varandra, ofta på ett komplext sätt. Men hur kan jag arbeta normmedvetet om det inte finns specifika metoder? Det finns många bra pedagogiska metoder som kanske har det gemensamt att de hjälper till att problematisera det vi tar för givet, vilka normer som begränsar respektive möjliggör för oss på våra arbetsplatser, i våra offentliga rum och i vår vardag.

Vi har valt att inte göra en traditionell metodhandledning med övningar, då det redan finns många sådana inom områden som jämställdhet, mänskliga rättigheter och diskrimineringsfrågor. Istället ger vi rekommendationer genom länkar i slutet av denna skrift och tydliggör resonemang genom exempel från vår praktik som pedagoger. En metod är ofta tom på mening i sig, den blir användbar först när vi reflekterar över hur och varför vi använder den samt vad vi vill uppnå. Därför vill vi fokusera mer på stegen innan du väljer en metod.

Vi väljer att ta upp några teoretiska begrepp och modeller som vi under åren ofta återkommer till och som har gett oss nya infallsvinklar i hur vi kan arbeta normmedvetet i våra klassrum, men även på arbetsplatsen. Vi kommer att presentera dessa och ge olika exempel via casebeskrivningar för att visa exempel på tillämpning. Kopplat till detta har vi sedan funderingar och reflektionsfrågor. Vi tar även upp tankar ur aktuell forskning som kan ha betydelse för hur vi arbetar med olika grupper.

Hur blir jag då medveten om hur normer kan begränsa eller möjliggöra? Det är allt annat än en instrumentell process, det skapar förvirring och är krävande då det innebär att jag störs i min världsuppfattning. Det skaver och tvingar oss till omprövning och eventuellt en förändring av vårt eget sätt att vara och arbeta. När det gäller frågor som rör makt och orättvisor är vi dessutom ofta rädda för att säga fel, trampa i klaveret och eventuellt såra någon, avslöja att vi inte "har koll" inför andra och rädsla för att lyfta upp konflikter. Det är alltså viktigt när vi arbetar med dessa frågor att vi har en öppen och prövande inställning, att "provtänka" tillsammans för att kanske kunna se saker och ting i ett helt annat ljus. Thomas Tranströmer skriver i sin dikt Romanska bågar: *"Skäms inte för att du är människa, var stolt! Inne i dig öppnar sig valv bakom valv oändligt. Du blir aldrig färdig och det är som det skall."*

Att arbeta normmedvetet är att vandra i "valv bakom valv och aldrig bli färdig". Det innebär även att dessa processer inte alltid är lätta att fånga med traditionella utvärderingar. Möten med andra människor och andras tankar kan få oss att tappa fotfästet, men kanske också upptäcka nya stigar. Vi märker kanske förändringar först efter viss tid har gått. Att bli utmanad i sina förutfattade meningar är inte heller

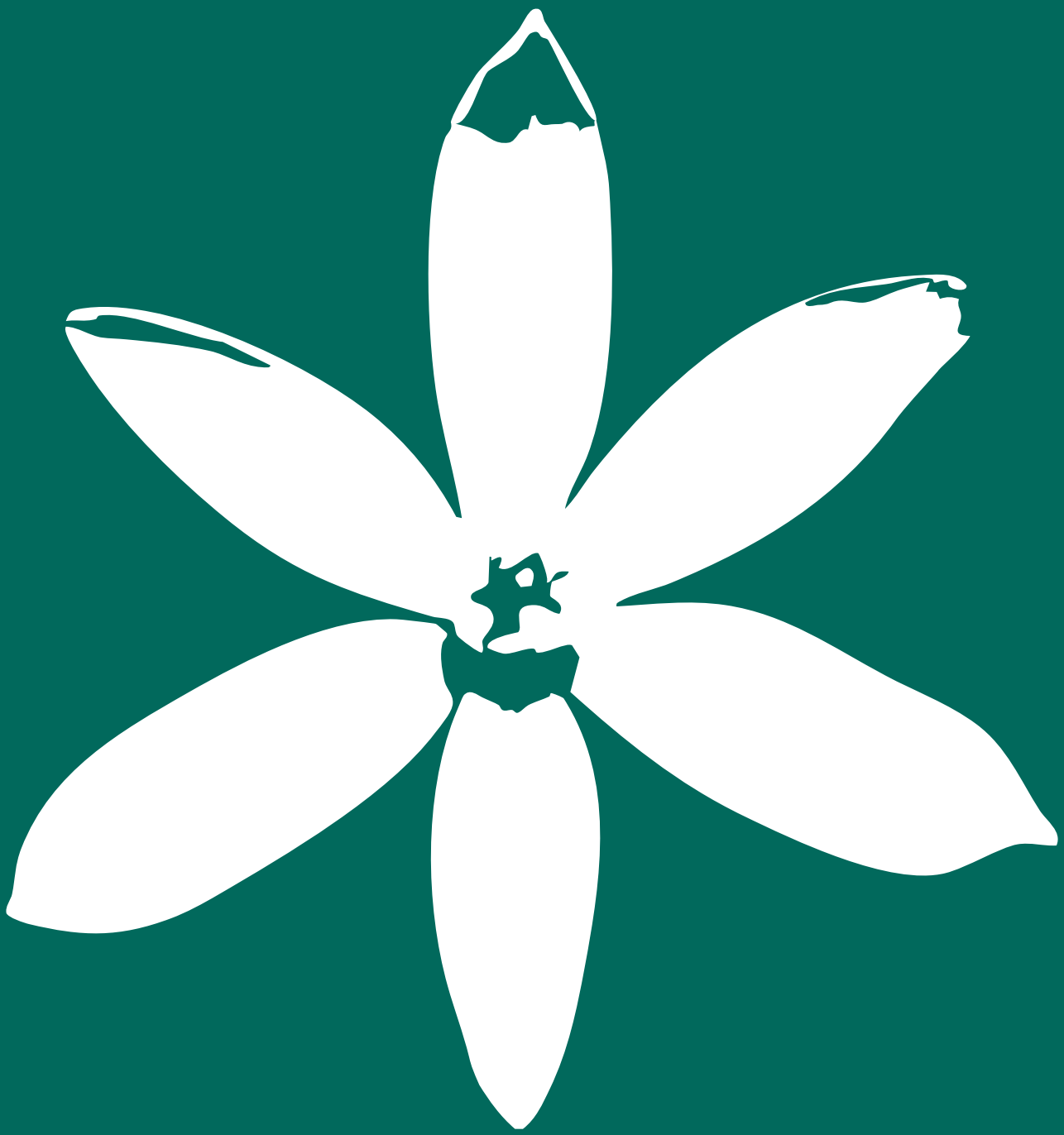
så behagligt. Till en viss gräns, ja, men sen kan det bli för utmanande. Jag blir medveten om vilka privilegier jag själv har och vilket ansvar jag då måste ta för dessa, men jag kan även få syn på att jag inte alltid är rättvist behandlad och även detta kan vara smärtsamt. Den som leder grupper genom dessa samtal behöver därför närma sig processen med ödmjukhet inför de olika reaktioner och svårigheter som kan uppstå.

Så vi vill med denna skrift ta med dig på en resa i "valv bakom valv", snarare än att leda dig mot ett definierat slutmål. Efter att ha arbetat i många år med dessa frågor och mött olika grupper, kände vi att det kunde vara värdefullt att formulera något om de erfarenheter och kunskaper vi har fått med oss under vår resa, men också om de dilemman och paradoxer som har dykt upp.

En del begrepp vi använder kommer ursprungligen från statsvetenskap, sociologi eller filosofi. Vi har provat att tillämpa dessa i vår verksamhet, haft många långa samtal om dess relevans, skruvat lite och provat igen. I denna process har vi kanske förändrat lite av den ursprungliga betydelsen, men vi har medvetet tagit oss friheten att använda teorier och begrepp som vi funnit användbara. Vi skriver inte en vetenskaplig rapport, utan försöker snarare formulera en del av våra reflektioner. Ibland nämner vi någon vid namn i texten eller via en not, och kommer även att göra en lista på dem som inspirerat oss i slutet av skriften. Som en bugning till dem som har delat med sig av sina tankar.

Vi hoppas att du och dina kollegor kan ha vår skrift som inspiration för era reflektioner och samtal.

Del 2



Resan börjar

Vi använder resan som metafor för att synliggöra människors förutsättningar i samhället, både på individ- och samhällsnivå. Våra utbildningar inleds ofta med tankeövningar som öppnar för reflektion kring dessa frågor.

Tankeövningar

Fundera över din resa hit idag, från det att du öppnade dörren hemma
och tills nu.

- Vad har din funktions-förmåga (fysiska och psykiska) haft för betydelse under denna resa?

- Har resan påverkats på något sätt?

Denna tankeövning har vi ibland börjat våra workshops med för att synliggöra att vi har olika "resor" beroende på vilka vi är. För en person som har en fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, kan resan behöva planeras, allt ifrån att beställa färdtjänst till att vara säker på att få plats nära utgången på bussen. Kanske är kollektivtrafiken inte tillgänglig för dig, och du har inte tillgång till bil - antingen av ekonomiska skäl eller av andra orsaker. Eller så sätter du dig i din bil, utan problem, och åker ner till arbetsplatsens garage. Att reflektera över att det finns olika hinder i samhället för olika kroppar, är en del av ett normmedvetet arbetssätt. Vi brukar ibland beskriva detta som att vissa har "medvind" och därför sällan behöver fundera över vinden, medan andra tydligt känner av "motvinden".

Att synliggöra detta och fundera över hur även de som har vinden i ryggen kan ta ansvar för allas möjligheter. Det finns en risk att de som har privilegier, exempelvis genom att slippa möta hinder på vägen till jobbet, känner skuld. Skuld är sällan konstruktivt, utan då är det viktigt att lyfta fram möjligheten till ansvar istället. Hur kan du som har privilegier använda denna position till att förändra så att alla kan röra sig friare i staden?

Plötsligt sjönk mina axlar ned...

En annan resa som vi brukar ta upp i detta sammanhang är berättelsen om en kvinna vi mött på skolan. Hon kom till Sverige från ett nordafrikanskt land och bodde först i en stadsdel där nästan alla var vita. Efter två år flyttade hon och hennes familj till en stadsdel i nordöstra Göteborg, där förhållandena var de omvända. Som icke-vit muslimsk kvinna blev hon plötsligt en del av normen i sin nya stadsdel. Tidigare hade hon alltid spänt kroppen och haft axlarna uppdragna. Först efter flytten kunde hon slappna av i kroppen och insåg då hur mycket energi det hade tagit att vara en tydlig minoritet i den första stadsdelen - ett fenomen som ibland kallas *minoritetsstress*. Hon berättade vidare att resan från nordöstra Göteborg till skolan i centrala Göteborg alltid började med avslappnade axlar, men ju närmare centrum hon kom, desto mer spänd blev hon. Medveten om sin minoritetsposition fick hon ofta blickar och utsattes vid flera tillfällen för verbala trakasserier.

Att tillhöra normen, att ha "medvind" innebär ibland att vi blir avskärmade från kunskap och därmed sällan reflekterar över de människor i samhället som har "motvind", som blir orättvist behandlade. Vi förstår helt enkelt inte vilka vindar de pratar om då "medvind" inte känns lika tydligt. De som har "medvind" är inte

alltid medvetna om de privilegier och fördelar som normen ger, eller om hur dessa fördelar skapar ojämlikhet för andra. Samtidigt är dessa positioner inte statiska - de förändras beroende på *var* jag är och med ***vilka***, de är alltså kontextbundna. En vit kvinna med en hög position inom en myndighet har tillgångar till vissa privilegier, men kan samtidigt uppleva en känsla av utsatthet när hon ensam går hem från busshållplatsen i mörkret.

Vi kan tillägna oss kunskaper om "vindförhållandena" genom att lyssna, läsa, att på olika sätt göra det noggranna arbetet som det innebär att lära sig något nytt. Detta är vad ett normmedvetet arbetssätt syftar till.

- Hur ser det ut på din arbetsplats, i dina kurser?

- Vad kommer dina kollegor, dina studenter eller deltagare med för resor i kroppen?

Tågresan

Resor kan också förstås ur ett strukturellt perspektiv för att synliggöra hur livsvillkor påverkar människors möjligheter och hur med- och motvind tar sig uttryck inom olika livsområden. Ett konkret exempel är 11:ans spårvagn i Göteborg mellan Bergsjön och Saltholmen eller den röda tunnelbanelinjen i Stockholm mellan Norsborg och Ropsten, där statistiska kartläggningar tydligt visar på skillnader i levnadsförhållanden längs sträckorna. Dessa skillnader visar sig

bland annat i stadsbornas utbildningsgrad, yrken, löner, arbetstider, hälsa, medellivslängd och valdeltagande. Den här tågresan erbjuder ett makroperspektiv och öppnar upp för samtal om hur strukturella faktorer formar våra livsvillkor och påverkar vilka möjligheter vi har när vi rör oss i olika sammanhang. Den synliggör också hur föreställningar och associationer skapas kring vissa stadsdelar och de människor som bor där.

- Hur påverkas vi och våra deltagare av att läsa och höra om hur våra bostadsområden benämns som “no-go zoner”?

- Vilka berättelser skapas genom dessa benämningar, och vilka konsekvenser får de för människors självbild, handlingsutrymme och samhällets syn på dessa platser?

När blev du rättvist behandlad senast?

Att ställa denna fråga medför ofta att det blir helt tyst till en början då många inte reflekterar, eller behöver reflektera över, att de för det mesta blir *rättvist* behandlade. Däremot är det betydligt lättare att fråga om när någon känt sig orättvist behandlad. Det minns de flesta. Denna grupp består kanske av människor där många ofta har “medvind”. I en grupp där många ofta känner sig orättvist behandlade kommer de “rättvisa stunderna” bli ihågkomna på ett annat sätt.

Kärt barn har många namn

Kärt barn har många namn och ni har säkert hört begrepp som normkritik, normmedvetenhet och kanske även normkreativitet. Att vara medveten om att normer spelar roll innebär att förstå hur de underlättar vårt gemensamma liv och att de samtidigt kan begränsa människor. Ett kritiskt förhållningssätt handlar om att ställa vissa frågor för att få syn på begränsande normer i ett sammanhang och förstå vilka konsekvenser de får. Att vara normkreativ innebär då att aktivt arbeta för att förändra normer så att fler människor ges möjlighet att delta, om det är syftet. Det viktiga är inte vad vi kallar det, utan att vi reflekterar över hur normer formar världen omkring oss.

Det finns normer för olika saker, exempelvis byggnormer, rättsliga eller matematiska normer. Det vi fokuserar på här är mer de *sociala* normerna, även om exempelvis byggnormer lätt kan exkludera eller inkludera människor om några inte kan ta sig in på en arbetsplats utan stora besvär.

Sociala normer kan vara svåra att få syn på, eftersom de oftast märks först när någon bryter mot dem. Den som följer normerna rör sig ofta obemärkt i "medvind", medan den som avviker blir synlig och kan mötas av allt från ett höjt ögonbryn till, i värsta fall, våld. Normer förändras över tid och är ofta knutna till specifika sammanhang. Vi uppför oss på ett visst sätt när vi går in i ett klassrum, men kanske på ett annat vid en privat fest med våra vänner. I Sverige har det länge varit vanligt att ta varandra i hand när vi hälsar. Under pandemin blev vi tvungna att vara kreativa och finna andra sätt att visa vår öppenhet, vänlighet och respekt. Normerna förändrades pga en yttre omständighet. Ibland går det mycket snabbt och ibland är normerna seglivade.

Normer fungerar på olika nivåer. Det kan vara på en *idénivå* där föreställningar om vad som anses vara normalt och önskvärt produceras. Här är media och annan kulturproduktion en viktig aktör.

Det kan vara på *beteendenivå* i form av hur vi lever våra liv, vilka vanor och rutiner vi har samt även på en mer ***konkret nivå*** i form av lagar, fysiska miljöer, styrdokument med mera. Ofta samverkar dessa nivåer med varandra.

Om vi får syn på att sociala normer på vår arbetsplats riskerar att exkludera några av våra arbetskamrater, kanske vi försöker förändra vårt beteende, våra rutiner och även skriva nya policies eller styrdokument.
Diskrimineringslagen har, utöver förbud mot diskriminering, även en förebyggande del, så att diskriminering inte sker. Här åläggs parter att kartlägga, analysera, åtgärda och utvärdera sin verksamhet löpande. Ett normmedvetet arbetssätt kan stärka denna process. Genom mer medvetna analyser kan vi identifiera risker för diskriminering och därmed vidta mer kreativa åtgärder.

Skifta fokus

Historiskt sett har kvinnor ofta utestängts från offentliga och politiska rum, och de få som tidigt tog sig in var normbrytare. Idag är det ingen som förvånas över att en kvinna kan vara minister. Däremot är det mindre vanligt i svensk politik med politiker som är icke-vita, rullstolsburna eller öppna transpersoner. Det förändras över tid, ofta på grund av att olika grupper organiserar sig och ställer politiska krav. Från folkrörelsernas form till dagens mer mångfacetterade organisering, till exempel via sociala medier, har människor på olika sätt ställt krav på erkännande och på delaktighet.

Så för att sammanfatta vad ett normmedvetet arbetssätt kan vara fokuserar vi på de *dominerande normerna* och vad dessa kan få för effekter för olika människor. Istället för att kartlägga olikheter undersöker vi de *processer* som upprätthåller skillnad. Hur kan vi vara olika *och* jämlika?

Eftersom vi också ställer frågor om delaktighet, inflytande och resurser, blir maktperspektivet tydligt. Det är troligen detta som väcker motstånd, ofta hos dem som har "medvind".

Rooting and shifting

Många känner till ordspråket "Walk a mile in someone else's shoes", som kan användas när vi behöver sätta oss in i andra människors tillvaro. "Rooting and shifting" är däremot något annat. Nira Yuval-Davis, professor och forskare inom nationalism, rasism och migration, använder detta begrepp för att beskriva en process som börjar med att *blicka inåt*, att reflektera över sin egen plats, identitet och bli medveten om sin egen position i samhället och livet i stort. Därefter handlar det sedan om att *blicka utåt*, att skifta perspektiv och fråga sig hur det ser ut ifrån någon annans position. I denna typ av synvända är det viktigt att fortsätta tänka *mina* tankar men utifrån en helt annan plats. Det kräver övning och tålamod att försöka förstå en annan människas perspektiv på världen utan att sluta tänka *mina* egna tankar. Det är alltså inte att gå i någon annans skor, utan att förskjuta perspektivet till en annan position.

På nästa sida ser du några exempel på frågor som kan fungera som en utgångspunkt för reflekterande samtal med arbetskollegor eller studerande:

Rooting

Vad tycker jag är viktigt i livet?

Hur ser mina prioriteringar ut?

På vilket sätt har min uppväxt präglat mina värderingar?

Vilka centrala normer såsom kön, ålder, sexualitet, klass, religion, etnicitet och funktion finns i det samhälle jag lever och hur påverkar dessa mig i mitt arbete?

I vilka sammanhang tillhör jag de dominerande normerna?

Kan min utbildning, förutom att ge mig många nya kunskaper, även bidra till att jag blir “avskärmad” från vissa perspektiv?

Shifting

Hur ser den andres prioriteringar ut i livet?

Vad är viktigt?

Hur kan deras bakgrund påverka deras värderingar?

Hur påverkas de av de dominerande normerna i samhället?

Finns det andra faktorer som kan påverka? Andra kunskaper och erfarenheter?

Vad finns det för “tystnader”?

En del i att förstå sin "rooting" kan vara att förstå vilka normer som har format samhället vi lever i. Om vi utgår från Sveriges historiska kontext kan begreppet *social ingenjörskonst* hjälpa oss att förstå hur välfärdsstatens uppbyggnad präglades av en strävan efter homogenitet inom snäva ramverk, något som än idag återspeglas i våra institutioner, myndigheter och byråkrati. Byggandet av välfärdsstaten och folkhemmet vilade på en idé om ett homogent folk och präglades av en ingenjörsliknande rationalitet. Det har inneburit att det under lång tid har skapats en tro på att samhället kan byggas som en effektiv maskin med de rätta verktygen. I ett samhälle som betraktas vara en maskin blir människorna som avviker från normen drabbade av "verktygslådan". I alla tider har människor som inte platsat in i idén om ett homogent Sverige fått utstå sanktioner. Romer, samer, personer med funktionsnedsättning och normbrytande sexualitet är några av de grupper som förväntats och förväntas anpassa sig till den svenska homogeniteten.

Idag ser vi exempelvis hur personer med utomeuropeisk bakgrund ofta möter hinder som gör det svårt att validera deras tidigare utbildning, vilket tvingar många att arbeta inom helt andra yrkesområden. Samtidigt visar forskning hur *svenskhet* kopplas samman med modernitet och jämställdhet, vilket skapar ett motsatsförhållande till *icke-svenskhet,* som i sin tur associeras med bakåtsträvande och patriarkala värderingar.

Allt från den sociala ingenjörskonstens idéer om att forma och anpassa individen efter en eftersträvansvärd mall, till föreställningar om modernitet och sekularitet som en del av den svenska identiteten, bidrar till vår "rooting". Detta speglar inte sällan våra arbetsplatser och därmed vårt handlingsutrymme i förhållande till normmedvetenhet.

Jämställdhet som markör

Scen

Karim, en man i 40-årsåldern, sitter tillsammans med sin lärare efter lektionen och pratar om sina erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden.

Karim: *Jag har tänkt på en sak som hände mig för några veckor sedan. Jag sökte ett jobb som jag verkligen ville ha. De kallade mig till en intervju, och allt kändes bra. Men sedan började de ställa frågor som kändes konstiga. En av dem frågade hur jag "skulle hantera en situation med kvinnor" på jobbet och den andra undrade vilka förväntningar jag hade på att få rast vid bön.*

Läraren: *Jag är ledsen att du fick uppleva det. Tyvärr är det många som går igenom liknande situationer där arbetsgivare väljer att inte fokusera på dina kompetenser utan utgår utifrån sina egna föreställningar om vem du är.*

Reflektion

Det skapas en föreställning om en *neutral* position - den är sekulär och blir en slags första position eller *förstahet*, ett ideal. De religiösa positionerna blir “det Andra” - det som avviker. Andras klädval, behov av avskildhet, kulturella uttryck (som betraktas som muslimska) provocerar, medan liknande fenomen, vilka uppfattas som kristna, passerar som sekulära och neutrala. Religion och sekularitet utgör på så sätt varandras

gränser och dessa förändras med kontexten.

Den moderna kvinnan ses inte som religiös utan sekulär, eller så förväntas hennes tro vara begränsad till det privata rummet. Samtidigt kopplas religion och traditionella könsnormer ofta samman när det handlar om exempelvis muslimer.

Diskrimineringen som Karim delar med sig av belyser en utbredd problematik av utsatthet på grund av etnisk tillhörighet och religiös bakgrund. Som i många andra fall antar arbetsgivaren här att Karim är muslim på grund av hans namn eller ursprung, och detta påverkar hur de bemöter honom under rekryteringsprocessen. Även om inget sägs direkt om hans religion, upplever han att hans bakgrund gör att han inte bedöms på lika villkor som andra sökande. Samtidigt visar forskning att personer som rasifieras som icke-vita får fler värderingsgrundade följdfrågor under arbetsintervjuer, medan personer som rasifieras som vita får frågor som rör de arbetsrelevanta färdigheterna.

Ur ett bredare perspektiv kan vi förstå denna scen genom de underförstådda idéer om modernitet och svenskhet som finns i samhället. Ofta vävs dessa begrepp samman och skapar normer som påverkar vilka som uppfattas som "passande" eller "rätt" för det svenska samhället och arbetslivet. Den “svenska modern-iteten” framställs ofta som ett ideal där rationalitet, jämlikhet och sekularism lyfts fram. Svenskhet blir då förenat med att vara modern, progressiv och individualistisk – egenskaper som ses som självklara i en svensk kontext. Men vad händer med de människor som inte passar in i dessa beskrivningar?

Studier visar att särskilt män, som Karim, ofta beskrivs som "de Andra" – de som inte fullt ut delar de svenska idealen. Deras livserfarenheter kopplas istället till traditionella eller kollektiva värderingar, vilket gör att de riskerar att

ses som omoderna eller rentav bakåtsträvande.

Detta skapar en dubbel marginalisering: dels som icke-svensk, dels som någon som inte anses leva upp till den föreställda svenska moderniteten.

Detta leder till att arbetsgivare, många gånger omedvetet, värderar en persons svenska språkfärdigheter eller sociala koder mer än den faktiska kompetensen. En individ som har rätt erfarenhet och kunskap för jobbet, men kanske inte uppfyller idealbilden av vad som uppfattas vara en "modern svensk arbetstagare", riskerar att missgynnas. På samma sätt kan arbetsplatser som framhäver jämställdhet som ett svenskt ideal uppfatta rasifierade icke-vita, särskilt män, som bärare av "icke-jämställda" värderingar. Detta skapar uteslängningsmekanismer som systematiskt exkluderar vissa samhällsgrupper.

Detta kan också ta sig uttryck i den svenska jämställdhetsdiskursen, som ibland präglas av heteronormativitet och vitnormativitet, samt utgår från sekularitet som norm. Paulina de los Reyes, professor i ekonomisk historia, konstaterar att jämställdheten har fungerat som etnisk markör som ”har kommit att definieras som ett svenskt projekt och en svensk angelägenhet som personer med migranterfarenhet, i bästa fall, kan lära sig och anpassa sig till”. Hon menar även att tvåförsörjarmodellen representerar ett ideal som inte bara förutsätter lönearbete utan även kärnfamiljens heteronorm.

På Kvinnofolkhögskolan finns kvinnor som bär synliga muslimska symboler, såsom hijab, och de har ofta berättat om hur de definieras av det svenska samhället som förtryckta per se. Samtidigt betraktas deras relationer med muslimska män som mer ojämställda och att det kan förändras om de tar till sig den svenska jämställdheten. Den indiska litteraturvetaren Gayatri Chakravorty Spivak skriver i sin berömda artikel “Kan den subalterna tala?”

att vita män och kvinnor räddar den bruna kvinnan från bruna män. På liknande sätt kan den svenska jämställdhetsdiskursen också förskjuta fokus till de Andra, och därigenom undvika att granska ojämställdheten i de egna relationerna.

Jämställdhet är inte något som *är* utan något som hela tiden *görs*. Om vi ser jäsmtälldhet som något som *är*, det vill säga något som är statiskt och inte något som ständigt skapas och omskapas, riskerar den att reduceras till en byråkratisk fråga, där jämställdhet mäts i antal män och kvinnor. Att använda kvantitativa data är självfallet relevant och effektivt för att synliggöra ojämställdhet, men det är också avgörande att problematisera hur jämställdheten *görs* i olika sammanhang. I en enkätfråga om de anställdas hälsosituation i Göteborg införde Göteborgs Stad ett tredje könsalternativ. De valde att ha med män, kvinnor och annat. Det framkom då att den tredje gruppen som bestod av transpersoner och icke-binära hade en större ohälsa än de andra två.

Här synliggörs vikten av att fundera över vad vi vill ha reda på och vad som eventuellt kan falla bort om vi enbart utgår ifrån en tvåkönsmodell.

Många jämställdhetsprojekt har fokuserat på att "stärka kvinnor", vilket implicerar att bristen ligger hos dem. Detta leder till en tystnad kring mäns ansvar och missar möjligheten att problematisera maskulinitet. Många insatser har också handlat om att uppmuntra andra yrkesval än de könsstereotypa, vilket i sig kan vara betydelsefullt. Samtidigt finns alltid en risk att sådana projekt reproducerar föreställningar om kön, snarare än att utmana dem. Att enbart ha "en kvinnogrupp" i undervisningen leder inte automatiskt till förändring, det kan till och med förstärka stereotyper, om du inte medvetet problematiserar föreställningar kring kön.

Genusvetaren Ulrika Dahl poängterar att förändringar inom jämställdhets-diskursen sällan tillåts vara alltför omfattande. Både inom familjelivet och arbetsmarknaden verkar det viktigt att de heteronormativa genus-konstruktionerna i viss mån bevaras. Kvinnor får inte bli alltför maskulina och när män utför traditionellt feminina sysslor omkodas ofta själva området. Det kan handla om matlagning eller föräldraledighet. Överskridandet får inte rubba begärsstrukturen, menar Dahl.

”Bildning ger oss vidgade horisonter som gör att vi lättare kan bortse från personliga intressen och se problem utifrån flera perspektiv”

– Berit Larsson

Del 3

Vem får uttala sig om rasism?

Scen

Vi befinner oss i ett klassrum där en diskussion blossat upp om huruvida det finns mycket rasism i Sverige eller ej. Några personer, som definierar sig som rasifierade, hävdar att rasismen finns överallt, inte att det bara är några nynazister som står för den. De menar att vita svenskar har privilegier som de hela tiden gynnas av, enbart på grund av sin hudfärg. Några av de vita svenskarna i gruppen känner obehag och skuld över detta och tycker samtalet är jobbigt.

Kerstin: *Det känns som om-vänd rasism, att allt är mitt fel.*

Samira: *Men ser du inte vilka fördelar du har?*

Kerstin: *Jag har det inte alltid så lätt heller.*

Mohammed: *Nej, men du blir inte stoppad och visiterad av polisen, fast du inte gjort något.*

Samira: *Du fattar inte hur vi har det. Du ska inte uttala dig om rasism!!!*

Kersin: *Suck....ni är orättvisa tycker jag. Ni diskriminerar ju mig också, tystar mig.*

Reflektion

De här samtalen är vanligt förekommande i olika variationer. Det är svårt att skilja mellan det strukturella och det individuella. Det finns en risk att den part som ses som den som blir privilegierad, lamslås av

skuld och fastnar i sin individuella position. Kerstin får dessutom höra att hon inte ska uttala sig då hon inte vet hur det är att vara rasifierad som icke-vit i Sverige. Här ryms både en fråga om skuld och en om huruvida någon kan uttala sig om en erfarenhet utan att själv tillhöra den utsatta gruppen. Vi kan inte ”åstadkomma” jämlikhet å andras vägnar. Det vi däremot kan göra är att skapa förutsättningar för deltagarna att utveckla politiska rum där deras egna jämlikhetsanspråk kan synliggöras och förverkligas.

Omforma konflikter

Att arbeta med frågor kring ojämlikhet och orättvisor i heterogena klassrum kan vara svårt. I vårt polariserade samhälle finns en rädsla för dessa samtal och de konflikter som kommer synliggöras. I fallet med Kerstin, Mohammed och Samira var det just detta som skedde. Kerstin upplevde sig då orättvist behandlad, medan de andra troligen ansåg att hon inte såg rasistiska strukturer som påverkar dem i vardagen. Om vi utgår från den politiska teoretikern Chantal Mouffe och hennes idéer om att demokrati innefattar konflikt, kan vi förstå hur en antagonism kan uppstå mellan deltagarna. Antagonismen, att vara *vän eller fiende*, finns alltid närvarande och en fiende vill man ofta ta bort eller förgöra. Hon menar att demokratin och politiken är en form, en arena, som vi kan använda för att *omforma* antagonismen till agonism, där vi istället är *åsiktsmotståndare* med olika uppfattningar. Dock utgår detta från att vi är överens om vissa grundläggande värden som frihet och jämlikhet för alla, även om vi inte är överens om hur dessa värden ska uppnås och vad de innebär. Det går inte att omforma konflikten om någon part inte går med på att den andra får tala eller ha rätt att finnas där.

Berit Larsson, genusvetare, filosof och folkbildare, har skrivit om detta utifrån en pedagogisk praxis i sin bok

Ett delat rum: agonistisk feminism och folklig mobilisering - exemplet Kvinnofolkhögskolan. Läraren i klassrummet har en viktig uppgift i att stödja deltagarna till att omforma sin konflikt till ett mer politiskt språk, istället för att fastna i ett moraliskt språk som präglas av den antagonistiska dimensionen - där personer reduceras till "onda", "dåliga" eller förvägras rätten att tala. Den agonistiska dimensionen kan istället synliggöra att vi är överens om att vi inte är överens, att vi har olika uppfattningar, ett *konfliktfyllt konsensus* som Mouffe benämner det. Genom att ge deltagarna möjlighet till *politiska* identifikationer, baserade på uppfattningar och värderingar, minskar risken för att de istället ska identifiera sig utifrån *essentialistiska* kategorier som nation eller etnicitet. Här följer några exempel på hur en konflikt kan omformas i politiska termer utan att tvinga fram konsensus.

Skuld eller ansvar?

Om vi börjar med den *skuld* Kerstin känner, kan hon ha ett behov av att tala med andra som är i en liknande position. De kan då fundera över hur de ska förhålla sig till de privilegier som de får som vita svenskar, oavsett om de vill ha dem eller ej. Hur kan de istället använda sin position för att ta ansvar? Hur kan de tillägna sig kunskaper inom området, lyssna in andras berättelser och hitta sätt att agera som allierad? Detta förutsätter en vilja att förändra de rådande maktförhållanden. *Skuld* kan ibland leda till handlingsförlamning och en rädsla för att "trampa i klaveret" eller säga fel saker. *Ansvar*, däremot, är en mer konstruktiv position som kan leda till handling. En ödmjukhet inför sin egen okunskap, kombinerad med en vilja att tillägna sig nya kunskaper är därför avgörande.

Förespråka eller representera?

Professor Nira Yuval Davies som nämnts i tidigare stycke om att skifta perspektiv menar även att det är skillnad på att *representera* en grupp och att *förespråka* en åsikt. Om du är vald av gruppen kan du representera den, oavsett vem du är. Det betyder, enligt Davis, att Samira och Mohammed inte heller kan representera *alla* som rasifieras som icke-vita i Sverige. Kerstin tillhör inte gruppen och är inte heller vald att representera den, men kan *förespråka* ett samhälle fritt från rasism. Att förespråka idéer är en friare position och ett sätt att omforma konflikten till ett *politiskt språk.* Oavsett vem vi är, kan vi förespråka olika sätt att se på samhället. Samtidigt krävs lyhördhet inför att utsatta grupper väljer strategier utifrån sina egna erfarenheter.

Vad har vi gemensamt?

Vi kan tillhöra en grupp utifrån vissa *kategorier*, såsom kön, ålder och sexuell orientering men ha *olika värderingar.* Några kanske är socialister och andra är liberaler. Vi kan också tillhöra en grupp utifrån olika *värderingar,* såsom socialistiska eller liberala, men tillhöra *olika kategorier.* I fallet med Kerstin, Samira och Mohammed kanske Kerstin och Mohammed delar *värderingar* kring hur samhället bör organiseras, exempelvis utifrån en liberal syn. Samtidigt delar Samira och Mohammed *kategori* utifrån rasifiering som icke-vita. För att ytterligare belysa komplexiteten är både Samira och Kerstin kvinnor och kan därmed ha gemensamma erfarenheter kopplade till kön. Att förstå hur olika maktstrukturer av dominans samverkar, förstärker eller försvagar varandra i komplexa system, är kärnan i en *intersektionell* analys. Begreppet kommer från engelskans “intersection”, som

betyder vägkorsning, och syftar just på vad som sker i skärningspunkterna mellan olika maktordningar, inte enbart på de enskilda "gatorna", kön, ålder, sexuell orientering, funktionalitet med mera.

Vem har ritat kartan?

Ett gemensamt tema att studera i undervisningen kan vara *hur* svenskhet gestaltar sig, hur vi *förstår* svenskhet, hur vi förklarar svenskhet, hur vi *gör* svenskhet. Vad *bör* det vara och vem är då svensk? Är det en vit person? Är det den som har svenskt medborgarskap eller den som har ”ritat kartan” och därmed tillskansat sig rätten att definiera vilka som tillhör och vilka som inte tillhör? Ett fruktbart arbetssätt i detta sammanhang är att genomföra undersökningar ute ”på fältet”.

På Kvinnofolkhögskolan har vi använt en liknande metod för att undersöka hur genus görs. Detta har lett till många givande diskussioner och synliggjort hur “görandet” av kön konstrueras olika beroende på faktorer som klass, ålder och hudfärg. Alla har erfarenheter av att leva i Sverige, men dessa erfarenheter ser olika ut. Om samtalet om rasism enbart fokuserar på de rasifierade grupper som offer, osynliggörs lätt de strukturer i samhället som ligger bakom rasismen. De grupper som är utsatta kan ofta känna ett obehag av att fokus hamnar på dem. Att vända fokus bort från de Andra och istället studera ”kartritandet i sig” ger andra infallsvinklar och möjliggör för alla, oavsett bakgrund, att utforska frågan utan att bli föremål för "välviljans uppmärksamhet”. Detta tillvägagångssätt bidrar också till att undvika alltför förenklade uppdelningar mellan förtryckare och förtryckta, och synliggör även andra dominansförhållanden. Genom att diskutera ”kartritandet” kan vi också belysa på vilket sätt vi som individer är en del i denna process. När det gäller genus är både kvinnor och män delaktiga i görandet av kön, även om

män som grupp får fler privilegier av den rådande ordningen. Den afro-amerikanska feministen Patricia Hill Collins har sagt ”att ge under-ordnade grupper ny kunskap om deras erfarenheter kan vara ”empowering”, men att visa dem nya sätt att skapa kunskap på, så att de själva kan definiera sin verklighet, har en ännu större betydelse.

Dominansens matris

Vad får ett intersektionellt synsätt för betydelse i undervisningssituationer? Det är viktigt att öva på perspektiv-byten, vidga sin horisont och se mångfalden både inom sig själv och i omvärlden. Vi lever dock i ett samhälle som ofta reducerar oss till ensidiga, enkla identiteter. Det finns svårigheter, eller ett motstånd mot, att se hur olika maktordningar samverkar med varandra, och vi tenderar att *antingen* tala om etnicitet *eller* kön *eller* sexualitet och så vidare. Snarare än att fastna i förenklade kategorier borde vi studera själva *fenomenet* dominans, eller ”dominansens matris”, som den amerikanska litteraturprofessorn bell hooks kallar det. Genom att fokusera på samhälleliga positioner, på strukturer som inte låter sig fångas i förenklade modeller, kan vi anlägga ett inter-sektionellt perspektiv. Detta perspektiv kan hjälpa oss att vidare se på människor som *subjekt* som i solidaritet, och genom allianser, kan arbeta för att motverka förtryck, snarare än att reducera människor till passiva mottagare av välvilligt stöd[1] - ett förhållningssätt som särskilt ofta riktas mot personer som till exempel har flytt till Sverige eller av andra skäl befinner sig i utsatta situationer.

När det gäller kvinnor kan vi se hur rasifiering samverkar med genus. Kvinnor får, även i fredlig tid, ofta spela rollen som den egna gruppens *kulturbärare* där gränsen (nationens eller kulturens gräns) ska bevakas och skyddas. Alternativt får kvinnor spela rollen som *offer* som ska räddas undan den egna gruppens män.

1. Berit Larsson föreläsning ” Systerskap och solidaritet” Göteborgs stadsmuseum 10/3 2003

Kvinnor med migranterfarenhet ska räddas från patriarkerna (män med migranterfarenhet) av svenska, jämställda män och kvinnor. På detta sätt används jämställdhet som ett verktyg för att utdefiniera och exkludera en grupp, samtidigt som den egna gruppen, svenskar, binds samman genom en gemensam värdegrund. Att rasism ibland kan vara ett större problem för rasifierade grupper än sexismen, lyfts sällan fram i debatten.

> “Trygghet bygger på igenkänning och gör att vi håller fast vid redan etablerade vanor och tanke-mönster. Berit Larsson menar att ett ensidigt betonande av trygghet riskerar att hindra möjligheterna att föreställa sig andra människors perspektiv och sätt att agera genom att hålla fast vid välbekanta tankesätt (Larsson 2010). När tilliten finns öppnar det för en vilja att lyssna, undersöka och tolka vad andra säger oavsett om det är välbekant eller oväntat.”

Vem får bära skillnaden?

Scen

Organisationen X vill nå målgruppen “kvinnor som kommit hit som anhöriga och sitter hemma”. Kvinnorna nås inte av samhällsinformation eller etableringskurser och organisationen ser det som ett viktigt uppdrag.

Organisationen anställer en projektledare som kan både arabiska och kurdiska och som även bor i området där de vill starta verksamheten. De ser detta som en fördel då det kanske finns mer tillit till en person som har utrikes bakgrund.

Det utvecklas till en mycket givande kurs och kursledaren lyckas mobilisera deltagarna till att engagera sig i stadsdelen.

Språket utvecklas genom de kontakter som tas och de aktiviteter gruppen gör i stadsdelen. Tidningarna kommer på besök och skriver om verksamheten. Organisationen upplever att de gör ett viktigt arbete, även i frågan om sitt eget mångfaldsarbete bland personalen.

När projekttiden är slut har de inte möjlighet att anställa kursledaren och hen går vidare till en annan verksamhet. Problemet med detta är att kunskaperna försvinner med kursledaren, då projektet inte har sett till att förankra erfarenheterna i **hela** organisationen.

Reflektion

Mångfald kan ses som en fråga om rättvisa. Alla ska behandlas lika *trots* sin bakgrund. I organisationer som vill främja mångfalden på detta sätt tas statistik fram på hur många personer från olika kategorier som finns på arbetsplatsen. “Vi är jämställda för vi har lika många män som kvinnor”. Samma resonemang kan tillämpas på andra aspekter av mångfald, såsom etnisk bakgrund, funktionsvariationer och sexuell orientering. Representation *är* viktigt, men den säger bara något om sammansättningen, inte om det faktiska inflytandet och villkoren personerna har. Det kan finnas flera policies kring mångfald och jämställdhet för att stödja personalen i sitt arbete, men de synliggör ofta inte den strukturella diskriminering som finns i samhället. Personalgruppen kan spegla mångfald, men det betyder inte att organisationen som helhet gör det. Detta är ofta den första fasen i ett mångfaldsarbete.

Ett annat sätt att tala om mångfald är att lyfta fram *olikheter i våra bakgrunder.* Man har kompetens *som* arabisktalande, *som* kvinna eller *som* hbtqi-person. Det kan självklart vara viktiga erfarenheter som kan innebära kunskaper, men det finns en risk att kunskaperna knyts till “vissa kroppar” eller till “viss kultur”. Om vi ser det som kunskap borde dessa kunskaper kunna förmedlas till fler. Risken är annars att en del blir “nischade” utifrån sin migranterfarenhet, sin sexuella orientering eller sin könstillhörighet. Detta har vi sett tydligt när kvinnor kom in i politiken i större skala. Många gånger hamnade de i det som kallas “mjuka” områden medan männen fanns inom tekniska fält eller ekonomi. Det finns alltså en risk att anställda blir synliga just för en specifik olikhet (mot det som är normen) och kan hamna i att representera kultur, religion, kön och så vidare. De får “bära skillnaden”.Att lyfta fram olikheten *som* representant för någon specifik grupp, är ofta andra fasen.

Ytterligare ett sätt att arbeta, i en tredje fas, är att *integrera* kunskaperna. Organisationen kan då *tack vare* olika kompetenser och erfarenheter integrera dessa inom hela organisationen, och inte bara i delar av den. Det är viktigt att ställa sig frågan om hur *inflytandet* ser ut för olika grupper, om organisationen kan vara öppen för vissa förändringar och var gränserna går för dessa. Det kan bero på vilken typ av organisation vi pratar om och om det finns regelverk som styr olika sätt att arbeta. Denna fas är svårare och tar längre tid.

Hur kan vi då närma oss integrationsfasen inom en arbetsorganisation, där hela organisationen har lärt sig något nytt och tillsammans utvecklar innehåll och form i verksamheten, där olikheter av skilda slag ses som en tillgång för helheten? Människor är inte enbart en kultur, religion, sexualitet eller kön, utan komplexa individer med ett spektrum av identifikationer. Vi lever med många valv inom oss, om vi använder oss av Tranströmers dikt igen, och beroende på var vi är och med vilka, blir olika "valv" framträdande. Om vi ska arbeta utifrån ett norm-medvetet förhållningssätt måste vi själva, oavsett bakgrund, våga reflektera över de värderingar vi bär på och hur de påverkar vårt handlande.

Att ha en ambition att nå integrationsfasen betyder inte att de två tidigare alltid är sämre, men de är mer sårbara och bär på fler dilemman.

Hur skulle de i exemplet ha gjort projektet mer hållbart?

Hur ser det ut i din organisation?

Hur kan ni ta vara på olika kunskaper och erfarenheter så att fler känner sig inkluderade och att nya kunskaper påverkar hela organisationen?

I vilken fas befinner sig er arbetsplats?

”Patronizing attention”

- en välviljans uppmärksamhet

Scen

Lärare: *Men Fatima, du kanske kan berätta lite om hur det är att vara muslim i Sverige? Är det svårt att följa de regler som finns i religionen då man lever i Sverige?*

Läraren ville lyfta fram Fatimas röst i gruppen och synliggöra hennes erfarenheter. Lektionen handlade om samhällskunskap, och klassen diskuterade vilka normer som råder i olika sammanhang.

Fatima såg dock obekväm ut och svarade kort att det inte var några problem. Läraren funderade på varför Fatima inte ville prata, hon brukade ju vara aktiv i samtal.

Men frågan utgick redan från en förutfattad idé om att Fatima hade svårt att leva enligt sin religion, och att hon därmed var underordnad de sekulära normerna i samhället.

Reflektion

Det finns ett begrepp som filosofen Uma Narayan myntat, “patronizing attention”, en uppmärksamhet som kan ske i välvilja, men där effekten ändå blir oönskad och i värsta fall kan uppfattas som nedlåtande. I fallet här med Fatima, kan det vara så att den uppmärksamhet som riktades mot henne var utifrån hennes religionstillhörighet. Hon berättade senare att hon inte alltid vill framstå som religiös i första hand då hon i det svenska samhället ofta betraktas,

i första hand, just som muslimsk kvinna. Läraren ville lyfta fram olikheter i gruppen, men hamnade i det dilemmat att Fatima fick representera en religion. Det fanns dessutom andra i gruppen som kanske hade mer kunskaper om islam och hon ville inte säga något fel. Några andra deltagare, som ej var troende, sa senare att de inte vågade säga något då det kanske kunde tolkas som kritik mot en religion.

Att diskutera normer i samhället är viktigt. Ett sätt att öppna upp för samtal kan vara att alla bjuds in att undersöka vilka de *rådande* normerna är i ett visst sammanhang. Oavsett vilken religion du tillhör eller inte tillhör, kan deltagargruppen där Fatima ingick granska de rådande normerna i samhället kring hur "det svenska" framställs. Då kan Fatima själv välja om hon vill lyfta in sin personliga erfarenhet eller ej. Fatima valde att undvika frågan när hon tilltalades utifrån sin religiösa tillhörighet. Att befinna sig i underordnade positioner i samhället gör att du har olika strategier för att klara vardagen. Det kan vara tystnad, att invänta andra, att inte synas för mycket eller att överdrivet "passa in". Hur kan vi då göra för att synliggöra olika perspektiv utan att människor känner sig tvingade att representera en kultur, en religion eller annat?

Att arbeta normmedvetet i undervisning är att reflektera över hur jag som pedagog kan förflytta fokus från deltagarnas personliga liv och hitta ett ämne som kan engagera. En undervisningens "brännpunkt", som professorn i pedagogik, Gert Biesta, benämner det. Deltagarna väljer sedan själva vad de vill lyfta in i samtalet, hur personliga de vill vara. Här skulle Fatima ha kunnat välja vilket perspektiv hon ville ta med in i samtalet. Kanske är frågan om klass eller något annat viktigare för henne. Ibland kan det vara deltagare själva som "låser in sig" i en kategori och vill inte gå utanför denna då den erbjuder en trygghet. Då är det vår roll att försöka möjliggöra *tillit istället för trygghet.* Möten med andra människor, med andra uppfattningar, är inte alltid

trygga. Mötet kan innebära att du förändras, skakas om och detta är inte alltid behagligt. Men i lärande situationer, på en folkhögskola eller annan plats, är det just överskridandet av det förgivettagna som är en viktig del i bildningen.

Tillit är något som vi skapar i vårt gemensamma arbete och måste göras om och om igen. Trygghet kan innebära att vilja veta, förutse, vad som väntar i mötet, men tillit är att inte veta men ändå ta risken att möta något annat. Undervisning är då, i detta sammanhang, inget tryggt då du ofta står inför nya perspektiv, nya kunskaper och nya insikter. Det innebär inte att trygghet är oviktigt, men en bildningsprocess är att utsätta sig för perspektivskiften för att kunna tillägna sig nya sätt att se på världen.

Berit Larsson brukar ibland använda sig av Hannah Arendt när hon skrivit om det överskridande som bildning kan vara. Arendt har ett begrepp, *natalitet*, att ”bli till” på nytt i mötet med den andra. Vi har olika sociala tillhörigheter som till exempel kön, etnicitet, yrke, dotter eller pappa, som är viktiga för oss. De är mer *vad* jag är. I mötet med den andra, som just *annan*, som jag inte kan inordna eller förklara med mina kategorier och förgivettaganden, blir jag till ett *vem*. Det är dock en process som görs om och om igen. Arendt benämner detta som natalitet, en “andra födelse”. Fatima som vi berättade om tidigare, tilltalades endast utifrån en *vad*-position. Detta hindrade henne från att överskrida och delta i dialogen. Fatima bär med sig en historia till mötet, precis som den hon möter har en historia. Fatimas historia blockerades då läraren enbart tilltalade henne utifrån lärarens egna föreställningar och önskningar. Om *tilliten* mellan läraren och Fatima funnits hade kanske hon hävdat sin subjektivitet och själv bestämt vad hon ville ta upp. I samtal efteråt berättade Fatima att hon inte orkade att “en gång till” prata utifrån sin religion. Att hon var trött på att i det svenska samhället enbart ses som muslimsk kvinna.

I viljan att synliggöra olika perspektiv föll läraren in i sina egna önskningar och hindrade därmed ett möte där perspektivskiften kunde ta plats. Läraren “vill väl” men resultatet blev att Fatima kände sig trängd och förminskad, det som benämns som “patronizing attention”. Den som avviker från normen får ofta “bära skillnaden” och blir därmed synlig på ett annat sätt än de som tillhör. Om läraren istället hade möjliggjort för gruppen att granska de rådande normerna gällande synen på vad som är “svenskt” hade kanske andra perspektiv kommit fram. Det vet vi inte helt säkert men kanske hade det öppnat för dialog på ett annat sätt.

Underordningens strategier

I exemplet med Fatima som synliggjordes, använde hon sig ofrivilligt av strategier för att hantera denna synlighet. Hon valde att inte berätta utan bara kort avfärda frågan om hur det var att leva i Sverige som muslim. Grupper som av någon anledning är underordnade i samhället utvecklar olika "överlevnadsstrategier". Det kan vara att undvika konflikter, vara tyst eller inte känna tillit till den egna gruppen. I de grupper som vi arbetar med på Kvinnofolkhögskolan, kan man ofta se strategier som syftar till att undvika konflikt genom *indirekt inflytande* snarare än att *direkt* träda fram i offentligheten. Andra strategier kan vara *tystnad*, att *vänta* och *vara avvaktande* samt eftersträva *assimilering*, som därigenom ofta inbegriper en *nedvärdering av den egna gruppen.* Detta är inget ”kvinnligt”, utan hör snarare ihop med den samhälleliga underordningen, som kan vara utifrån kön men även annat. Dock kan vissa av dessa strategier förstärkas hos just gruppen kvinnor då de stämmer väl in med en del föreställningar om femininitet – bland annat att vara tyst, mjuk och avvaktande. Dessa strategier kan förstärkas eller försvagas beroende på hur kön samverkar med andra kategorier såsom klass och ålder. Ett annat exempel på hur deltagare använder sig av underordningens strategier är från en situation i skolans kök.

Scen

Deltagarna kommer från olika länder utanför Europa och har varierande språkkunskaper i svenska. Läraren ser att de yngre kvinnorna får inrätta sig under de äldre kvinnornas ledning. Läraren går in och styr upp ledarskapet och sätter en av två av de yngre att leda några andra, varav några tillhör den äldre gruppen. Syftet är att demokratisera ledarskap och formalisera och sedan rotera ledarskap så att alla får prova. De yngre släpper direkt ledarskapet, blir tysta och hamnar i en besvärlig situation i förhållande till läraren och gruppen.

Deras strategi är **konflikt-undvikande** då de som yngre anser att de inte kan leda de äldre utan att bryta mot de regler de har lärt sig, att respektera äldre och inordna sig under deras ledning. De använder även **avvaktande och tystnad** som strategi.

Till slut förstår läraren vilket misstag hon har gjort, i sin vilja att demokratisera ledarskapet, och tar upp det till diskussion i gruppen. Gruppen hittar då en egen lösning där de successivt lär de yngre för att sakta kunna lämna över vissa uppgifter. Här var den svenska “sociala ingenjörskonstens kultur” okänslig för andras sätt att arbeta i grupp.

Att ta sin plats

När personer som utsätts för diskriminering eller olika former av exkludering påtalar det som sker och därmed tar sin plats i rummet, kan detta väcka motstånd hos den grupp som har "medvind", som innehar maktpositioner. Ett vanligt uttryck för detta motstånd hos den privilegierade gruppen, kan vara *förnekelse* och att förflytta rasismen. Förflyttningen kan ske genom att reducera frågan till ett *individuellt problem* snarare än att erkänna det som en strukturell fråga på arbetsplatsen. Det kan också handla om att hänvisa till att *vi behandlar alla lika* eftersom det står i policydokument, eller att *föreslå en temadag* om ämnet utan att sedan inte lyfta frågan igen. Den feministiska forskaren och fredsaktivisten Cynthia Cockburn har beskrivit hur liknande strategier har använts för att bemöta kvinnors krav på rättigheter.

Diana Mulinari, sociolog och genusvetare, har analyserat strategier för motstånd utifrån när rasifierade grupper påtalar rasism på arbetsmarknaden. Fatima, från tidigare scen, använde sig av tystnad och undvikande som strategi, men hade kanske kunnat ta en annan plats om hon hade vetat att hon hade stöd eller kände en större tillit till gruppen. De yngre kvinnorna från köket hade kanske kunnat prata ihop sig som grupp och tagit upp frågan med hela gruppen. Ibland behövs "rum" där personer fritt kan diskutera med andra i liknande situation för att de ska kunna skapa kunskap, formulera sina erfarenheter och agera mer kollektivt. Detta behöver inte ses som något som splittrar grupper eller kurser, utan snarare som ett sätt att öka mångfalden av rum där fler får möjlighet att göra sin röst hörd.

Gemensam handling kan också skapa tillit i grupper. Syftet är att kunna vara i det gemensamma rummet men på mer jämlika villkor. Det är ett "världsligt" förhållningssätt, för att använda Hannah Arendts begrepp, när vi går samman i grupper för att påverka

världen utanför. Ett “världslöst” förhållningssätt skulle vara att enbart dra sig tillbaka i ett “tryggt rum”. Det blir då ett stängt rum som inte bidrar till förändring.

Det är självklart viktigt att som lärare/undervisare reflektera över vilka strategier som är verksamma i de grupper vi arbetar i. Om vi inte ställer frågor som problematiserar kan det lätt bli att vi överför problem på individnivå och därmed osynliggör det som kan vara strukturella problem. Det är vanligt att språkhinder enbart hänvisas till ett problem hos individen eller gruppen och inte i organisationen som helhet. Bristande kunskaper i svenska kan dessutom lätt tas för bristande kunskaper även i andra ämnesområden. Det är många med migranterfarenhet som vittnat om detta. I Lisbeth Erikssons studie om ”Folkhögskolan som mångkulturell mötesplats” tas dessutom problemet med överinlärning upp. Med detta menas att grupper med migrant-erfarenhet sätts i samma undervisningssituation oavsett utbildningsbakgrund, och man betonar att det är det svenska språket som är i fokus. Flera av hennes informanter berättar hur de känner sig kränkta och osynliggjorda då endast deras brister i det svenska språket är i fokus. Är det så att vita etniska svenskar i större utsträckning får vara individer än icke-vita svenskar? Är det de Andra som får bära skillnaden och vara kultur, religion och etnicitet? Hur ser det ut i er verksamhet?

Vems kunskaper räknas?

Scen

Lärare: *Idag ska vi tala om demokrati som ett sätt att bestämma saker tillsammans.*

Nejma: *Vi kan inget om demokrati, vi som kommer från diktaturer.*

Lärare: *Jo, men visst har ni ändå varit i sammanhang där man bestämmer saker tillsammans.*

Jag som lärare visste att det fanns ett ekonomiskt system som ofta används av kvinnor i länder där bankerna inte ger lån till kvinnor eller där landets system har fallerat på grund av krig. Jag försökte förklara detta system, som på engelska kallas Merry-go-round, via ett exempel.

Man samlar en liten summa per kvinna varje månad och sen går hela beloppet till en kvinna i januari, en annan i februari och så vidare.

Detta finansieringssystem finns även i Sverige, ofta bland dem som har migrant-erfarenhet. Jag visste det, men kunde inte nå fram till gruppen. De bara skakade på huvudet tills en somalisk kvinna sa att jag menade “Ajuta” (somaliskt namn på företeelsen enligt en deltagare). Då hände något i samtalet. De andra började berätta om sina system och att de använde detta i Sverige också.

Nejma: *Vi tänkte att detta inte har med skolan, och det vi ska lära oss här, att göra.*

Lärare: *Men visst bestämmer ni saker ihop? Kan pengarna användas till vad som helst?*

Nejma: *Nja, inte helt. Det brukar vara bröllop, begravningar och att resa hem om man behöver och kan det.*

Lärare: *Om jag vill köpa en jättestor dyr TV då?*

Nejma: *Neeej, det går inte. Det är inte så viktigt. Vi har bestämt att det ska vara något viktigt.*

Reflektion

Jag tog upp ett exempel från ett land som ingen av deltagarna kom ifrån, för att visa hur det kunde gå till. Jag valde medvetet att inte fokusera på deras länder då jag inte ville försätta dem i att representera sitt eget land eller ibland en hel kontinent. De kunde själva välja om de senare ville lyfta in något eget exempel. Det var först när vi kunde synliggöra att beslut fattas i dessa grupper som det blev tydligt att de hade deltagit i demokratiska processer. Då kunde jag koppla det till demokratin i Sverige och hur den är organiserad. Detta visar att erfarenheter fanns i gruppen, av majoritetsbeslut och av konsensusbeslut. Den amerikanska filosofen Naomi Scheman kallar detta för “unexpected expertise”, alltså expertis eller kunskaper som antingen ingen räknar med, eller som de själva inte tror är värdefulla.

Det blev tydligt att deltagarna inte upplevde att deras erfarenheter var

relevanta för studierna på skolan. De trodde att deras bakgrund och kunskaper inte skulle "passa in" i det som förväntades i undervisningen. Efter lektionen kunde de dock säga att de visste en del om demokrati, trots att deras ursprungsländer inte fungerade på samma sätt. Vi har ofta mött deltagare som skiljer mellan sina egna kunskaper och erfarenheter och det som de tror är relevant i ett studiemässigt sammanhang. En kvinna uttryckte att hon trodde att det inte var bra att berätta om hur systemet fungerade i hennes hemland, att svenskar kanske skulle se det negativt om hon tog med sig dessa erfarenheter hit. Kan det även bero på att ingen efterfrågat deras kunskaper? Troligen spelar det också in att deras erfarenheter, som kvinnor, ofta har tillskrivits den privata sfären snarare än den offentliga, som skolan representerar. Det vi har lärt oss av detta är att söka dessa "nycklar" för att nå fram till deltagarnas kunskaper utan att kränka deras integritet, det handlar också om att förstå den bristande tilliten till hur det svenska samhället tar emot dessa kunskaper och erfarenheter och att undvika att försätta våra deltagare i en situation där de ofrivilligt får representera en kultur, en religion eller en plats. Som Tranströmer skriver i sin dikt *"Du blir aldrig färdig, och det är som det skall"*. Just därför är det avgörande att skapa utrymme för reflektion, både individuellt och tillsammans med sina kollegor.

Del 4

En normmedveten undervisning

Vem gör vad, var, när, och blir därmed hur?

När man utifrån ett normmedvetet perspektiv granskar en verksamhet kan man reflektera över vilka "regler", rutiner, kommunikationssätt och fysisk miljö som finns och som kan försvåra för olika personer på våra arbetsplatser eller skolor. Det kan gälla rekrytering eller ansökningar till kurser. Samtidigt är det viktigt att försöka utforska vad som kan verka underlättande. Frågorna kan hjälpa till att få syn på den egna verksamheten och dess normer, liksom sin egen situering och hur normerna på arbetsplatsen möjliggör eller begränsar deltagare, klienter men även arbetstagare på olika vis. Ett sätt att systematisera detta arbete ytterligare är genom följande metod som vi kan kalla: *Vem gör vad var, när och blir därmed hur?*

För att underlätta förståelsen av denna metod kommer nedan ett antal, förhoppningsvis, tydliggörande exempel som är kopplade till kön, men i analysen kan med fördel ett intersektionellt perspektiv användas.

Scen 1

Tid och rum är centrala aspekter att analysera ur ett intersektionellt perspektiv. Här ser vi en man som kör barnvagn på 1950-talet. Hur kodades maskulinitet vid den tiden i jämförelse med 2020-talet? Vilken klasstillhörighet kan mannen tänkas ha? Förändringar i maskulinitet över tid är en aspekt som kan lyftas i samband med denna bild. Exempelvis betraktas, tolkas och blir en borgerlig man som gråter maskulin i 1700-talets Europa, medan en arbetarman som gråter under 1900-talets Europa inte blir maskulin, utan istället kodas feminint. Samma dynamik kan ses i relationen mellan pappor/män och barnvagnar. Området har genomgått en omvandling och destabilisering, vilket bland annat lett till förändringar i barnvagnars design. Produktutvecklingen har tagit fart, och de har blivit ergonomiska, sportigare och många gånger bättre att köra, för alla.

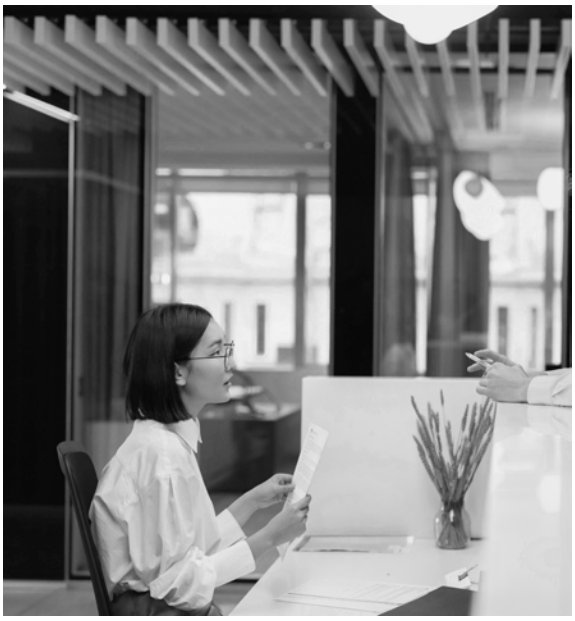
Scen 2

Vem gör vad, var någonstans och hur förstår vi detta? Om en vit man är en politisk ledare kan man ofta se bilder i media av en allvarlig man som tittar rakt in i kameran. Ganska ofta tas även bilden från ett underifrånperspektiv som förstärker maktpositionen. Om vi jämför detta med kvinnor som är politiska ledare framställs dessa oftare leende med huvudet på sned. Större vikt läggs vid klädsel och frisyr. Angela Merkel, tysk förbundskansler i 16 år, löste klädfrågan genom att skapa en uppsättning likadana kostymer i olika färger. Hon blev även kallad Mutti av tyskarna, en modersfigur. Var det ett sätt att förhålla sig till en kvinna med makt eller enbart ett uttryck för att hon var omtyckt? När Hillary Clinton blev tårögd vid ett TV-tal beskrevs hon som icke trovärdig att leda en nation, medan en tårögd George W Bush beskrevs som mänsklig. Makt och femininitet utmanar fortfarande normer. Nästa gång du går in i en affär som säljer tidskrifter kan du studera omslagen och se om kön har betydelse i hur människor gestaltas. Du kan ävven undersöka andra markörer som ålder, funktionsförmåga, hudfärg. Ibland utmanar reklamen våra normer för att få oss att stanna till vid just deras reklam. Ett knep för att få syn på normer är att vända på situationen och till exempel byta kön på aktörer. Händer det något med budskapet?

Scen 3

Vem gör vad, när och hur tolkas det? På bilden ser vi en kvinna med sjal knuten om håret, iklädd lång kjol på tidigt 1900-tal som sitter på en pall och mjölkar en ko, för hand. På andra sidan en manlig mejerist, iklädd vit skyddsrock stående vid en maskin. När tekniken introducerades i mjölk-hanteringen förändrades både arbetet och statusen. Männen tog över, yrket professionaliserades och omvandlades till en industri, där vita rockar signalerade expertis och högre status. Det som tidigare betraktades som en lågstatsussyssla, kopplad till kvinnor, blev plötsligt en profession när det började kräva teknisk kompetens. En förändring som är återkommande i flera yrkesområden.

Scen 4



Vem gör vad, var? Denna dynamik är tydlig även inom serviceyrken. Mäns arbetsuppgifter är ofta mer rörliga, medan kvinnor oftare har stillasittande arbeten med mindre kontroll över sin tid. Båda utför service, men beroende på vem som utför sysslorna kodas det på olika sätt, en skillnad som också avspeglas i lönekuverten.

När genusordningen överskrids destabiliseras genus, eller så förhandlas själva området om. Ett exempel på detta är då mjölkningen gick från att vara en lågstatussyssla utförd av kvinnor till att bli en profession när männen/mejeristerna kom in, tog över och professionaliserade yrket. Ett annat exempel är matlagningsprogram där högteknologiska kök dominerar. Hur förändras synen på yrket och dess status när män kliver in i dessa rum? På liknande sätt visar exemplet med barnvagnar hur synen på maskulinitet förändras, samtidigt som produkt-utveckling av barnvagnar accelererar.

Den här kartläggningen/spaningen är bra att göra för att få syn på normer på arbetsplatsen eller i samhället i stort. I undervisningen har vi själva gjort detta många gånger och de som deltagit har ofta fått syn på nya saker. Vi börjar med att gå igenom en del centrala begrepp, om dessa är nya för gruppen. Det finns etablerade kartläggningsmetoder när det gäller jämställdhetsintegrering som man kan använda för att kartlägga en arbetsplats. Den vanligaste kallas 4 R^2. Denna lämpar sig för arbetsplatser där du har tillgång till information om hur resurser fördelas. Denna övning som beskrivs här nedan är mer av en normspaning följt av studier av stadens statistik.

Scen

- Mitt på dagen var det mest kvinnor och äldre män på torget. Många verkade ha en bakgrund utanför Sverige, även om vissa kanske var födda här. Utanför mataffären fanns grönsaksstånd med billiga varor, men inget ekologiskt.

- På vårt torg såg det annorlunda ut. De flesta var vita och i lite olika åldrar. Troligen var många från det närliggande studentboendet. Några verkade komma från Indien och satt på fiket. En annan som inte var vit satt utanför Konsum, troligen en romsk kvinna.

- Det fanns ingen plats inomhus att vara på utan att behöva betala. Inget fik eller bibliotek. Det hade tydligen legat ett bibliotek här innan men det var stängt nu. Torget kändes ganska tomt och ödsligt.

Spaning på tre torg i Göteborg – ett tema på folkhögskolan

Denna scen är hämtad från ett exempel på ett tema från Kvinnofolkhögskolan i Göteborg, där deltagarna på Allmän kurs först genomförde en normspaning och sedan undersökte om deras iakttagelser hade någon faktabakgrund. Temat var *Vår stad* och ingick i samhällskunskap/svenska och pågick under fyra veckor. De hade haft undervisning i vad normer är, om olika sätt

att se på makt samt hur man gör en fältstudie och här använder de metoden *”Vem Gör Vad”* formulerad som ett antal frågor att utgå ifrån. Se ruta ”Övning” på nästa sida.

Tre deltagargrupper på folkhögskolan fick var sitt torg att studera. De olika torgen låg i tre olika stadsdelar med olika socioekonomiska förhållanden. De åkte dit och gjorde en fältstudie under en dag. De hade metoden *Vem Gör Vad* med sig och hade gjort lite kortare övningar, bland annat på vår egen skola. De fick genom övningen syn på vilka som är på torgen dagtid, vilka som inte alls är där, hur de olika torgen i sin planering och val av affärer gav signaler kring vilka som förväntades handla där, vem reklamen riktade sig till, om det fanns platser att vara på som inte kostade pengar (bibliotek) eller om de såg några “normbrott”. De fick granska sina resultat utifrån intersektionella frågor. Om de sa att det var flest kvinnor fick de fråga sig vilka kvinnor. De fick sen gå in på Göteborgs Stads hemsida till statistiken och undersöka befolkningen i respektive område utifrån utbildning, inkomst, hälsa, arbete med mera. Detta var i ett tema där vi studerade just Göteborg och hur staden ser olika ut från olika perspektiv och hur makt och resurser fördelas. De fick även undersöka hur beslut tas i staden kring planering och resursfördelning. De tog foton, gjorde även en del intervjuer och ställde samman detta i en tidning.

Övning

Plats: Tre olika torg i Göteborg.

Frågor att utgå ifrån: vem gör, vad, var?

Frågor:
Vilka rör sig på platsen och vilka är inte där? Kön, ålder, etnisk bakgrund med mera. Olika på olika tider? När?

Vad görs på denna plats? Vilka aktiviteter finns eller görs? Vem vänder sig dessa till? Vilken sorts affärer finns? Finns inte?

Vilken ekonomisk bakgrund förväntas personerna ha för att handla där?

Hur ser reklamen ut? Vem vänder den sig till?

Kan du få syn på normer när det gäller hur man ska vara, se ut, göra? Normbrott?

Finns det platser att sitta på? Finns det platser att vara på inomhus som inte kostar något?

Hur tar man sig hit? Bil, kollektivtrafik? Vilka åker kollektivt?

Hur tror du människor som bor där ser på sin stadsdel? Hur skulle de själva beskriva den?

Reflektion

Vi är alla inordnade i olika sammanhang där vi bär på privilegier eller är underordnade. Detta förändras naturligtvis beroende på olika platser, tid och vilka andra som är i rummet. Det är inte en fast given position som man alltid befinner sig i. Det är ofta den som avviker från normen som blir synlig så det krävs ett perspektivskifte för att synliggöra den rådande normen. Frågor som också är viktiga är vad som spelar roll just i varje given situation. Är kön det mest relevanta perspektivet eller är det andra faktorer som även påverkar sammanhanget? Vem tillhör och vem tillhör inte? kan också vara en bra fråga att ställa för att få syn på normerna som råder.

Även om deltagarna i exemplet många gånger fick stöd för sina spaningar i den statistik som de hittade, var det viktigt att proble- matisera resultaten. Statistik är ju på generell basis och ger inte hela bilden av människor i en stadsdel. Att lyfta fram komplexitet gör att vi får syn på andra lager av verkligheten. Det finns annars en risk att boende i till exempel Bergsjön i Göteborg (beskriven som en utsatt stadsdel av polis) beskrivs som *utsatta* och inte att stadsdelen är *politiskt eftersatt*. Att inte bara fokusera på *utsatthet* utan även *utsatthetens villkor.*

Ibland beskrivs en del grupper "stå långt ifrån arbetsmarknaden" när det egentligen kan ses som att arbets- marknaden står långt ifrån dem. Det är också viktigt, om vi vill gå bakom statistikens siffror, att inte människorna i stadsdelen blir objekt att studera utan att de är subjekt. Deltagarna fick undersöka vad de boende gör i sin stadsdel för att förändra den samt hur de själva upplevde sin stadsdel. Det fanns många föreningar och aktiviteter, främst i den stadsdel där många beskrevs som utrikes födda, och några av de föreningarna synliggjordes i deras arbete. I den "vita" stadsdelen var det inte så många föreningar som arbetade för förändring utan det var mer kultur- föreningar som var verksamma.

När man arbetar med normmedvetenhet är det viktigt att inte enbart fokusera på begränsande normer och maktstrukturer utan även se det som öppnar för förändring och egenmakt.

En normmedveten undervisning skulle kunna vara

- Att diskurser om skillnader studeras, hur vi förstår skillnader, snarare än olikheterna i sig
- Att studera hur marginalisering och uteslutning går till och på vilka grunder
- Att studera hur maktordningar baserade på tänkta skillnader upprätthålls och reproduceras
- Att se sambanden mellan olika maktordningar och synliggöra "tystnader"
- Att problematisera de rådande normerna och på vad dessa baseras (historiskt)
- Att den samhälleliga positionen sätts i fokus, snarare än att vissa ska "vara skillnaden" i egenskap av att vara kvinna, muslim eller äldre
- Att se identitet som situationellt och relationellt betingat
- Att framhäva pluralism, även inom en och samma individ - valv på valv

Vad kan vi göra?

Hjälmar eller ändrad takhöjd? – affirmativa eller transformativa åtgärder.

För att skapa förändring inom verksamheten kan vi behöva se över våra åtgärder och hur dessa är utformade.

Vi har ofta använt oss av en kort dramafilm från Handisam som heter Anställningen[3]. Den beskriver en arbetsplats där alla är rullstolsburna, har därmed egen stol, och takhöjden är ca 1,70 meter. En icke-rullstolsburen person söker jobb där som allt-i-allo och chefen hänvisar till en pall i ett hörn då den som söker jobbet "inte har en egen stol". Efter att ha blivit informerad om att han nog inte kommer kunna få samma lön, får han jobbet till slut. Filmen visar sedan att han slår i huvudet flera gånger i dörröppningarna då han är ca 1,80 meter lång. De kommer överens om att han ska få hjälpmedel för att åtgärda den ohållbara arbetssituationen. Han får en hjälm. Jobbet fungerar lite bättre och företaget känner sig nöjda med sin insats.

Denna film är ett belysande exempel på en "synvända" där avvikaren är den gående personen och taket inte är anpassat efter honom. Med hjälp av denna film brukar vi prata om hur åtgärder kan vara "hjälmar", i stunden en bra affirmativ åtgärd men förändrar inte strukturen i verksamheten. Att ändra " takhöjden" så att alla kan röra sig friare, är en mer transformativ åtgärd och kan ses som långsiktig och systemförändrande.

Att arbeta normmedvetet är att även försöka få syn på de transformativa förändringar som kan innebära skillnad för människor i studier eller i arbete. Många skolelever i dagens samhälle klarar inte av stressen, ljudnivån eller tidssatta uppgifter. De får affirmativa åtgärder som kan hjälpa dem att "passa in", men de transformativa åtgärderna uteblir ofta. Det kan bero på olika orsaker som budget, lokaler men även traditioner och invanda arbetssätt. Även små transformeringar kan ha betydelse för en elev.

3. Jhttps://www.youtube.com/watch?v=eqQKxf_Ts1I

Hur kan arbetet i ett klassrum förändras för att alla ska kunna arbeta där? Hur kan vi höja "taket" även om affirmativa åtgärder också kan behövas?

Exempel på en synvända och en transformativ åtgärd

Närsjukhuset A ligger i en stadsdel med många utrikes födda som inte behärskar det svenska språket. De har samma rutiner som många vårdcentraler har idag, du ringer för att få en tid. De märker att flera patienter istället tar sig till sjukhuset och vill boka tid då det är svårt att ringa på grund av språkhinder. Att komma dit utan att ha bokat tid via telefon, bryter mot deras administrativa rutiner. De når alltså inte sina patienter med sina ordinarie rutiner. Sjukhuset väljer därför att ha en sjuksköterska tillgänglig i receptionen vissa dagar. Hen kan hänvisa vidare till apotek om vård inte behövs, ge hälsoinformation på plats men även boka läkartid eller till andra inom rehab om detta behövs.

Denna förändring gör att de når sina patienter bättre, de kan avlasta läkartider då det ibland kan hanteras av andra aktörer. Det kostar inte mer pengar och patienterna uppskattar deras initiativ.

Det måste inte vara omfattande transformativa åtgärder utan kan ibland räcka med små förändringar. Att ställa sig frågan, kan vi göra det vi gör på något annat sätt? är ett första steg. *Hur ser "takhöjden" ut i våra organisationer? Vilka känner sig bekväma i rummen? Har vi några "hjälmar" och i så fall, kommer dessa leda till förändring? Vilka normer hos oss kan vara begränsande och vilka öppnar för möjligheter?*

Scen

En projektbeskrivning
EU-projektet drar i gång den första januari 2023 med syfte att skapa ett fördjupat stöd till tredjelandsmedborgare i form av att **stärka, vägleda och motivera** individer i kontakten med myndigheter och hälso- och sjukvården. Flera individer bland målgruppen är i behov av ett förstärkt stöd i sina kontakter med myndigheter, banker och hälso- och sjukvård för att säkerställa **deras** integration, välmående och självförsörjande. En stor del av projektets fokus blir att kartlägga de olika individuella behov av stödinsatser som finns bland målgruppen och sen agera för att kunna **stärka och motivera individen i dess egen etablering i samhället.**

Projektbeskrivningen är ett av många exempel som visar på hur formuleringar av åtgärder bidrar till en särskild inramning av problemet.
I detta fall beskrivs gruppen tredje-landsmedborgare vara i behov av att bli stärkta, få vägledning och motivation. Samtidigt skrivs det att projektet vill säkerställa deras integration. Genom att analysera hur *åtgärden* är formulerad diskursivt kan vi se hur *problemet* framställs. Det övergripande perspektivet visar att ansvaret på lösningen av problemet läggs på individnivå. Det framgår även att synen på integration är ensidig och inte en process som kräver ömsesidiga handlingar från flera aktörer. För att se över sin verksamhet, rutiner, initiativ och åtgärder kan ett sätt vara att ta hjälp av analysmetoden *What's the problem represented to be?*

Carol Bacchi har utvecklat analysmetoden *What's the problem represented to be?* (WPR) som bland annat har använts för policyanalys. Syftet är att belysa hur olika fenomen inte har en given tolkning, utan att det alltid finns olika framställningar av ett problem. WPR tillämpas genom att **arbeta baklänges**. Hur ett problem beskrivs och formuleras får konsekvenser för vilka åtgärder eller lösningar som blir möjliga. Metoden använder sig av frågeställningar som hjälper en att analysera sin åtgärd. Bredvid följer en förenkling av dessa frågeställningar, där den första bokstaven av varje frågeställning bildar OFTAM.

Olika sätt att beskriva problemet/situationen som åtgärden ska lösa?
T.ex. vilket språk används?
Förgivettaganden – Vilka antaganden finns och hur har de uppstått? Historiskt?
Tystnader? Vad är inte problematiserat här?
Ansvar – Var läggs ansvaret för problemet?
Missgynnar detta några? Gynnar detta några?

Med hjälp av OFTAM kan verksamheten se över sina åtgärder, initiativ och insatser och bli medveten om hur inramningen av problemet ser ut och vad det kan ge för konsekvenser.

Del 5

Slutord

Vi hoppas att den resa vi tagit med er på i denna skrift har gett er några nya tankar och funderingar samt möjligheter att få syn på olika "medvindar" och "motvindar" som kan påverka era verksamheter. Resan är dock inte slut här utan kanske snarare börjar nu. Vår önskan med denna skrift var inte att peka ut resmålet utan inspirera er till att påbörja eller fortsätta en resa där inkludering och rättvisa har en självklar plats i verksamheterna.

Jonna Bornemark, praktisk filosof, skriver i sin bok *Horisonten finns alltid kvar,* att kunskapsutveckling är en pågående process som inte alltid är lätt att fånga eller mäta. Vi kan se en ö vid horisonten, ta oss dit och kartlägga just den ön med alla våra vetenskapliga verktyg. När vi sedan lyfter blicken ser vi en ny horisont, kanske nya öar eller bara en oändlighet. Att arbeta med förändring när det gäller våra förgivettaganden och våra föreställningar om världen, tar tid. Det dyker upp en ny horisont, ett nytt perspektiv som vi ännu inte tänkt på.

Vi arbetar med dessa frågor i vår dagliga verksamhet men erbjuder även kompetensutveckling till olika yrkesgrupper inom området normmedvetna arbetssätt. Kontakta oss gärna om du är intresserad av våra utbildningar. Vi kan erbjuda föreläsningar, workshops men även processleda arbetsplatser under en längre period.

Vi som arbetat med detta är Sandra Zanabria, Sofia Lundkvist och Eva Warberg.

Formgivningen är gjord av Elin Hjerthén som baserat symboliken på växtlighet– med bra förutsättningar kan vi växa och blomma ut. Blommorna som är avbildade kommer från länder utanför Europa.

Kontakt

Mail: expedition@kvinnofolkhogskolan.se

Hemsida: kvinnofolkhogskolan.se

Telefon: +46 31 780 35 00.
Växeln har öppet vardagar 9.00-12.00

Böcker och artiklar som har gett oss tankar, infallsvinklar och tvivel

Arendt, Hannah, (2017). *Rätten till rättigheter: Politiska texter.* Hägersten: Tankekraft förlag.

Agoras årsbok (2002) *Det slutna folkhemmet – om etniska klyftor och blågul självbild.* Agora, Stockholm

Bacchi, Carol & Goodwin, Susan (2016) *Poststructural Policy Analysis,* Palgrave Pilot

Bornemark, Jonna (2018) *Det omätbaras renässans: en uppgörelse med pedanternas världsherravälde,* Volante

Bornemark, Jonna (2020) *Horisonten finns alltid kvar: om det bortglömda omdömet,* Volante

Börjesson Mats & Rehn, Alf (2009), *Begreppbart – Makt.* Liber, Stockholm

de los Reyes, Paulina & Molina,Irene & Mulinari, Diana. (2002) *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige.* Atlas, Stockholm

de los Reyes; Paulina & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet,* Liber, Malmö

Eriksson, Lisbeth (1999) *Folkbildning i ett mångfaldigt samhälle.* Linköpings Universitet

Fanon, Frantz (1995) *Svart hud vita masker,* Daidalos AB, Göteborg

Hylland Eriksen, Thomas (1993) *Kulturterrorismen.* Spartacus, Oslo

Hylland Eriksen, Thomas (2004) *Rötter och fötter,* Nya Doxa AB, Nora

Knocke, Woukko (1997), P*roblematizing multiculturalism: respect, tolerance and the limits of tolerance.* NORA, Number 2, vol 5

Landström, Catharina (red) (2001). *Postkoloniala texter.* Federativs

Larsson, Berit (2004) *Systerskap och solidaritet*, Kvinnofolkhögskolans skriftserie 2, Göteborg

Larsson, Berit (2010) *Ett delat rum: agonistisk feminism och folklig mobilisering – exemplet Kvinnofolkhögskolan.* Makadam förlag

Loomba, Ania (1998) *Colonialism/Post-colonialism,* Routledge, London

Hubinette, Tobias (2017), *Ras och vithet: svenska rasrelationer igår och idag,* Studentlitteratur AB

Hubinette, Tobias (2023)*, Den svenska färgblindheten,* Verbal förlag

Mattsson, Tina (2015), *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis.* s.11-105. Malmö: Gleerups. 2. Uppl.

Moller Okin, Susan. (2002). *Mångkulturalism – kvinnor i kläm?* Daidalos

Mouffe, Chantal (2016) *Agonistik,* Hägersten: Tankekraft förlag.

Mulinari, Diana & Kerstin Sandell & Eva Schömer (2003) *Mer än bara kvinnor och män. Feministiska perspektiv på genus.* Studentlitteratur. Lund

Nejadmehr, Rasoul (2018) *Interkulturell dialog, teori och praktik,* Förlag: nordienT

Nikell, Eva (2024) *I Drömmar och kamp – Kvinnofolkhögskolans väg från då till nu* , Premiss Förlag

Osman, Ali & Eriksson, Lisbeth (2003) *Utsatt folkbildning ur Folkbildning och Integration,* SOU 2003:108

Rönnblom, Malin (2019) *Feminism som byråkrati - jämställdhetsintegrering som strategi,* Leopard Förlag
Said, Edward(1978) *Orientalism,* Routledge and Keegan Paul, London

Talpade, Chandra, (2007) *Feminism utan gränser: avkoloniserad teori, praktiserad solidaritet,* Tankekraft Förlag

Taylor, Charles (1994) *Det mångkulturella samhället,* Daidalos AB, Göteborg

Thörn, Håkan (1999)(red) *Globaliseringens kulturer*, daidalos AB, Göteborg

Yuval, Davies (2011) *The politics of belonging,* SAGE Publication ltd

Young. Iris Marion. (2000) *Att kasta tjejkast – texter om feminism och rättvisa.* Atlas.

Länkar

Bacchi, Carol, (2019).[Video] 1.Introduction: locating the WPR approach. https://www.adelaide.edu.au/graduatecentre/career-development/online-training/resources-tools/the-wpr-approach#wpr-workshop (hämtad 2025-03-10)

Berg, Linda, Lundahl Mikaela, Martinsson Lena (2018) Sekularitet som förstahet, https://www.researchgate.net/publication/327149323_Sekularitet_-_forstahet_genom_religion_och_kon (hämtad 2025-03-13)

Cockburn; Cynthia, https://www.icip.cat/perlapau/en/article/transversal-politics-a-practice-of-peace/(hämtad 2025-03-15)

DO, Diskrimineringsombudsmannen	https://www.do.se/
Jämställdhetsmyndigheten	https://jamstalldhetsmyndigheten.se/
Levande historia	https://www.levandehistoria.se/

Yuval-Davies, Nira, (2015) What is “transversal politics?”/https://autonomorganisering.noblogs.org/files/2015/12/davis_transversal-politics.pdf (hämtad 2025-03-15)