



Stockholms
universitet

Det sitter inte i väggarna!

Att leda och organisera för ökad medvetenhet
om jämställdhet och jämlikhet

Eva Amundsdotter
Lektor i pedagogik,
inriktning organisation & ledarskap

“Det sitter i väggarna”

Prat med grannen

Har du hört eller själv sagt "Det sitter i väggarna"?

I vilka sammanhang?

Vad får det för betydelser tror du?

Normer

- "Normer bygger på idén om normalitet och avvikelse och därmed skapar normer hierarkier där somliga ges och tar sig rätten att benämna, betrakta och behandla andra som avvikande och möjliga att ifrågasätta. Om vi verkligen vill komma åt kränkningar är det just i normerna som vi bör börja."

- Martinsson & Reimers 2008, s 27

Genusmedvetet ledarskap

- Den som har makt, formellt och informellt, kan bestämma när och hur genus ska göras relevant.
- Det är därför betydelsefullt att chefer med formell makt är genusmedvetna. Det vill säga är medvetna om vad de har för föreställningar om kön.

- Däldehög m fl (2012)

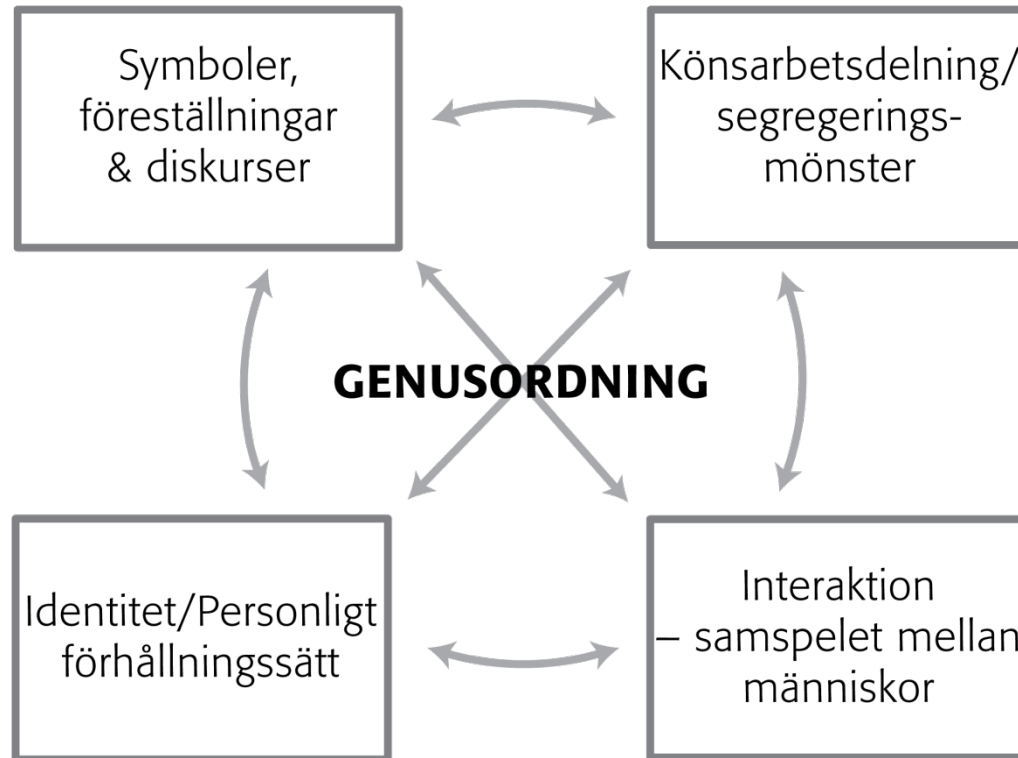
Aktionsorienterad genusforskning

- Skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete. Ambitionen är att både generera intressant forskning och att bidra till utveckling av deltagande organisationer.
 - Inspirerad av "doing gender-perspektiv" och lärandeteorier.
 - Organiserar för ett utvecklingsinriktat lärande, för en gemensam kunskapsbildning.
- Andersson & Amundsdotter 2009

Kön och organisation

- Utgångspunkt att beskriva, tolka och problematisera betydelser av kön i organisationer.
- Processuellt synsätt – kön görs i organisationer dvs organisationens struktur och processer ses som innehållande kön.
- Bygger på empiriskt grundade studier.

Fyra ingångar för processer i organisationer där kön kan ges betydelse



(Acker 1992, Gunnarsson m fl 2007, Andersson m fl 2009)



Kulturen sitter i väggarna?

- Kulturen sitter inte i väggarna. Den förståelse som präglar kulturen (åter)skapas mellan människor.
- Kulturen har formats under lång tid i en mängd sammanhang och därför gjort olika avtryck och där olika normer vuxit fram.
- Människor bär med sig en förståelse av kulturen som präglar det fortsatta samspelet.
- I det vardagliga samspelet återskapas kulturen och det är även här den kan förändras.

Att leda och organisera för lärande och förändring

- Skapa förutsättningar för lärande
- Ge stöd åt reflektion över det vardagliga "görandet".
- Definiera problem, önskade situationer eller situationer/sammanhang en behöver veta mer om.

Gå på spaning

- Observationer, spaningar, undersökningar
- Deltagare delar med sig av detta till övriga i gruppen
- Mönster, variationer, reflektioner...

Att skapa kunskap gemensamt

- Interaktiva kunskapsprocesser.
- Eget arbete för att utforska sitt eget sammanhang, ex "gå på spaning" med fokus på hur kön ges betydelse.
Hur märks det, vad görs?
- Upplevelsebaserat, egna erfarenheter delas och kombineras med teori, reflekterande processer.
- Se mönster i den kunskap som skapas.
- Detta är en del av lärandet, av att se vilka mönster som återskapas, vad som tas för givet och vad som inte talas om.

Kollektivt lärande

- Konkreta handlingar
 - Privata erfarenheter görs tillgängliga
 - Gemensam reflektion
 - Gemensamma intentioner eller handlingsstrukturer

Granberg & Ohlsson 2016

Kollegialt lärande - nyckelfaktor för framgångsrik skolutveckling (Skolverket)

Det som kallas kollegialt lärande är en sammanfattande term för olika former av kompetensutveckling där kollegor genom strukturerat samarbete tillägnar sig kunskap och färdigheter (Skolverket).

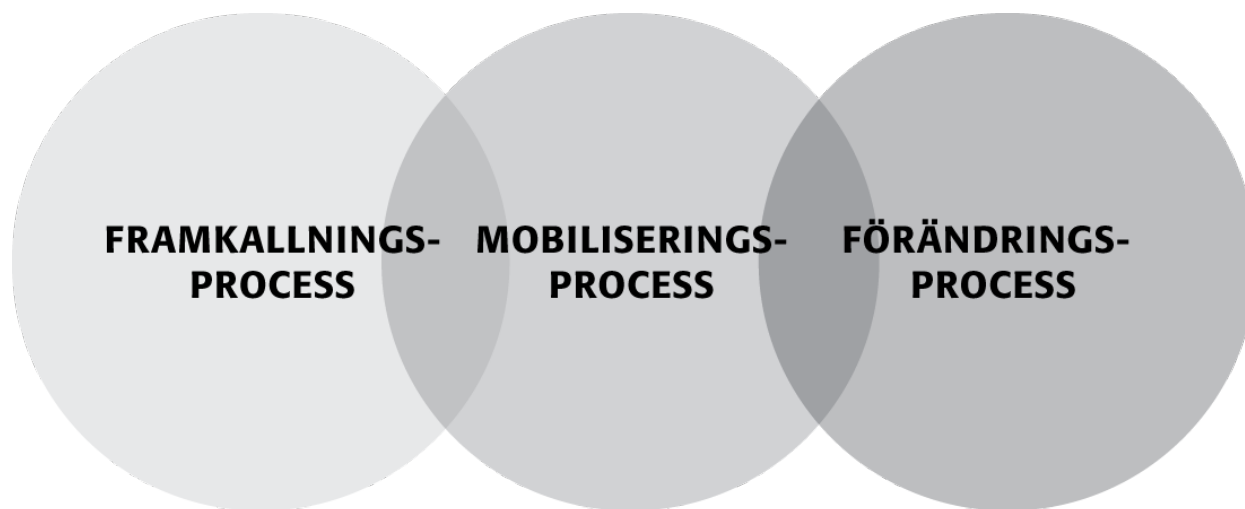
Kollektivt lärande

En process där individer i det dagliga arbetet utvecklar sin kompetens i samverkan med andra, och samordnar och integrerar detta lärande till nya gemensamma handlingsstrukturer i sitt arbete.

Metoder & processer – möjligheter i förändringsprocesser

- Bygga en grupp, där förmågan att tänka och handla främjas
- Framkalla ett nuläge
- Mobilisera inför förändring – strategier, val, uthållighet – vad är det som ska bli annorlunda? Sätta mål
- Förändringsprocesser del av lärande och nya handlingsmönster

Processmodell för grupper



FRAMKALLNINGS- PROCESS

- Kunskap om genus och jämställdhet
- Reflektion & själv-reflektion
- Egna organisationsstudier
- Genusobservationer
- Analys med hjälp av genusteori

MOBILISERINGS- PROCESS

- Reflektion & analys av egna studier
- Val, strategier, uppdrag
- Fri-rum – utmana det för givet tagna
- Mål för ett transformerande jämställdhetsarbete

FÖRÄNDRINGS- PROCESS

- Initiativ till handlingar för förändring i sin organisation
- Gemensamt kunskapande i nätverket av händelser
- Fördjupad kunskap om genus och jämställdhet

- VAD och HUR –
att lära av varandra
i grupp

Skapa grupper där vi tänker och handlar gemensamt

- Överenskommelse i grupper för att främja öppenhet
- Bjuda på
- Bjuda in
- Bygga på
- Bygga samman

Avsikten med dialog är kollektivt lärande

- Att utmana varandras föreställningar...
- så beredskap att förändra synsätt uppstår.
- Samtidigt skapa trygghet nog att ta itu med skillnaderna...
- för att utveckla mer gemensam förståelse och bilda kollektiv kunskap.

**Ett ideal för samtal där vi betraktar varandra som likvärdiga...
och är inriktade på att förändra vår förståelse för det vi talar om...
med hjälp av varandras olika perspektiv.**

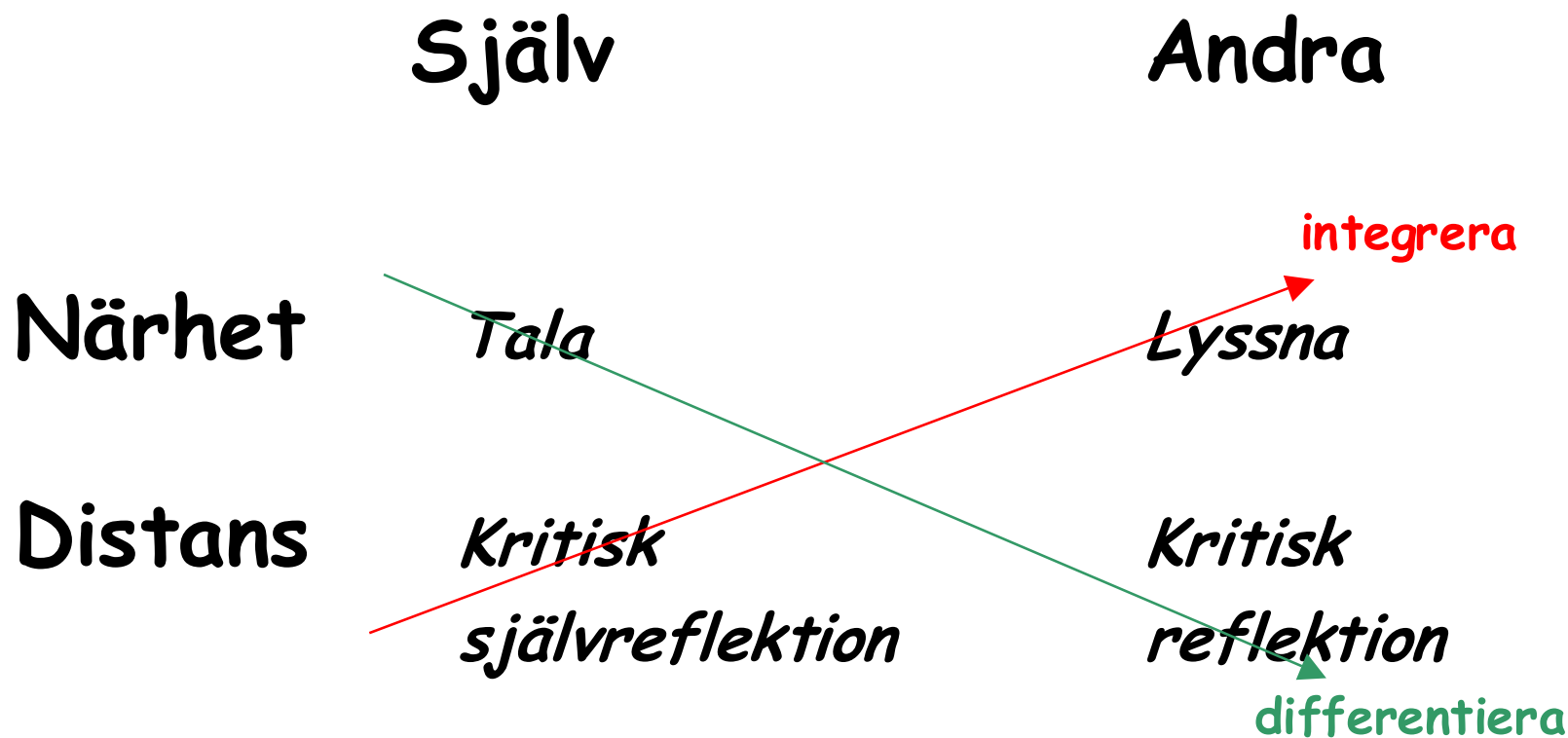
Individer lär själva och tillsammans

Att lära är att förändra sina föreställningar för att kunna förändra sitt agerande:

- Individen lär sig genom att överskrida egna föreställningar för att kunna skapa ny egen kunskap.
- Gruppen lär sig genom att samtidigt överskrida egna och andras föreställningar för att tillsammans kunna skapa ny och mer gemensam kunskap.

- (Wilhelmson & Döös 2012)

Dialogkompetens



Makt som hinder för att uppnå dialogisk kvalitet i gruppsamtal

Samtalsvanor av dominans - underordning
asymmetri - symmetri

(Wilhelmsen & Döös 2012)

Förmågor att öva upp > dialogisk kvalitet

Integrerande:

Bygga vidare på vad andra säger

Få ihop samtalstrådar till en
helhet

Förstå andra för att uppnå ett
gemensamt synsätt

Differentierande:

Bidra med det egna synsättet

Granska andras synsätt

Förtydliga olikheter

Problematisera för att få
friktion och komma på djupet