



**INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK,
KOMMUNIKATION OCH LÄRANDE**

Den jämställda, icke-diskriminerade förskolan och dess pedagogiska ledare

En kvalitativ intervjustudie om rektorers tal om och konstruktioner av arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan

Matilda Strand

Uppsats:	15 hp
Program/kurs:	Masterprogram i Barn- och Ungdomsvetenskap/PDA523
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	Vt/2021
Handledare:	Live Stretmo
Examinator:	Ylva Odenbring

Abstract

Uppsats:	15 hp
Program/kurs:	Masterprogram i Barn- och Ungdomsvetenskap/PDA523
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/År:	Vt/2021
Handledare:	Live Stretmo
Examinator:	Ylva Odenbring
Nyckelord:	arbete med jämställdhet, likabehandling, plan mot diskriminering och kränkande behandling, förskola, rektor

Syfte: Syftet med föreliggande studie är att granska rektorers tal om och konstruktioner av jämställdhet och likabehandling, det utförda praktiska arbetet samt vilka likheter och skillnader som blev synliga i dessa utsagor för att få syn på återkommande representationer av problem.

Teori: Det teoretiska ramverk som omgärdar studiens är feministisk poststrukturalism, intersektionalitet och diskursanalys med fokus på makt och språket som handlande verktyg.

Metod: Studien en kvalitativ intervjustudie och det empiriska materialet har samlats in genom digitala intervjuer med rektorer yrkesverksamma i olika stadsdelar i en av Sveriges största städer. Efter att materialet transkriberats genomfördes analys inspirerad av *What's the problem represented to be* med avsikt att detektera återkommande problem som konstrueras av det rektorerna berättar om arbete med jämställdhet och likabehandling i intervjuerna.

Resultat: Av rektorernas tal om likabehandling och jämställdhet framkom det av analysen fem återkommande problemrepresentationer: svårigheter att sätta ord på innebörden av begreppen jämställdhet och likabehandling, det praktiska arbetets komplexitet, jämförelser som gjordes med andras verksamheter praktiska arbete, den pedagogiska personalens kunskap om jämställdhet och likabehandling samt vårdnadshavares inställning till detsamma. Studien synliggör de potentiella problem rektorer lägger i jämställdhets- och likabehandlingsbegreppen samt det praktiska arbete som fokuserar ämnena. Det som framgår av studien är att det i rektorers tal om likabehandling och jämställdhet ryms varierad förståelse, utrymme för tolkning och jämförelser samt betoning av ansvarsförskjutning från rektor till pedagoger och vårdnadshavare.

Förord

Det jag känner efter avslutad masterutbildning i barn och ungdomsvetenskap är enorm tacksamhet. Jag har lärt mig så mycket under mina år på Göteborgs Universitet och ser både fram emot att ta med mig erfarenheterna ut i förskolan, men också att söka mig tillbaka till universitetet i framtiden. Det står klart för mig att jag ska arbeta med barn och frågor som rör barns uppväxtvillkor och rättigheter för resten av mitt liv. Stort, stort tack.

Och tack Thibo, Nima och Emil - ni är allt.

Matilda Strand

Göteborg, 2021

Innehållsförteckning

Introduktion	1
Syfte och forskningsfrågor	2
<i>Uppsatsens disposition</i>	2
Tidigare forskning	3
Forskning om jämställdhet och likabehandling	3
Forskning om rektorsuppdraget	6
Teoretiskt ramverk	7
Feministisk poststrukturalism och intersektionalitet	7
Centrala begrepp	7
<i>Sammanfattning</i>	10
Metod	10
Intervjustudier	10
Analysmetod	11
Genomförande av intervjustudien	12
<i>Tillvägagångssätt vid datainsamling</i>	12
<i>Tabell 1</i>	13
<i>Urval</i>	14
<i>Tabell 2</i>	14
Kvalitetsgranskning	15
<i>Etiska överväganden</i>	15
Analys	16
Rektorer tal om jämställdhet som begrepp	16
Rektorer förståelse för begreppet likabehandling	20
Jämförelser med andra	21
Utsagor om arbetet med jämställdhet och likabehandling i praktiken	23
Personalens inställning	27
Vårdnadshavares inställning	30
Diskussion	32
Sammanfattning av studiens resultat	32
Metoddiskussion	33
Resultatdiskussion	36
<i>Slutsatser</i>	38
<i>Vidare forskning</i>	39
Referenser	40
Bilaga 1	45
Bilaga 2	46

Introduktion

Det har i mätningar på senare tid blivit synligt att skillnader i kvalitet mellan förskolor och den utbildning som bedrivs där varierar kraftigt både inom och utom kommuner i landet (Lager, 2010). Sådan varierande utbildningskvalité äventyrar inte bara de kompetenser som barn kan införskaffa sig utan riskerar även att förstärka social ojämlikhet och segregation i samhället (Vetenskapsrådet, 2015). Förskolans ledare, det vill säga rektorn, är den som ytterst ska svara för verksamhetens kvalitet genom att säkerställa att den utbildning som bedrivs går i linje med nationella mål och riktlinjer (SKOLFS 2018:50). Rektorn ansvarar även för att det aktivt och medvetet bedrivs ett arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling gentemot barn och unga. Det är rektorns skyldighet att förebygga detta bland annat genom att se till att det finns en aktuell plan mot diskriminering och kränkande behandling för varje verksamhet som redogör för hur detta förebyggande arbete ska säkerställas (ibid.). Att kränka eller diskriminera någon är förbjudet enligt lag och en sådan företeelse ska alltid ska anmälas, utredas samt vidtas åtgärder mot (SFS 2010:800). Rektorn som pedagogisk ledare beskrivs ha stor potential för att påverka och bedriva förändringsarbete i förskolan, då de är ytterst ansvariga för det systematiska kvalitets- och utvecklingsarbetet (Karlsson & Simonsson, 2011: SKOLFS 2018:50). Hur rektorer sätter och kontrollerar agendan för arbetet med likabehandling och jämställdhet spelar således stor roll och för att jämställdhetsmålen ska uppnås är det därför avgörande att personalen men även de som sitter i ledningen har bred kunskap om och förståelse för det arbete som verksamheten bedriver (Amundsdotter, Ericson, Jansson & Linghag, 2015: Lager, 2010, SOU 2006:75).

Att arbeta med jämställdhet i förskolan och skolan idag innebär att verka för att alla barn ska ha lika makt och möjligheter till att lära och utvecklas. Förskolan och skolan ska vara en jämställd plats där alla barn oavsett kön mår bra, utvecklas och lär på lika villkor (SOU 2010:99). Arbete med jämställdhet och likabehandling faller under jämställdhetsuppdraget som är en del av det demokratiska uppdrag som förskolan ska arbeta mot, och i det arbetet ingår att motverka stereotypa könsmonster och traditionella föreställningar om kön och könsroller. Forskning visar dock att förskolan som verksamhet brister i det systematiska arbetet med frågor som handlar om likabehandling och jämställdhet, vilket i sin tur tenderar att verksamheter istället för att motverka stereotypa föreställningar om könsroller riskerar att återskapa sådana (Eidevald, Andersson Tengnèr & Heikkilä, 2017; SOU 2006:75). Vidare visar forskning att förskollärare och övrig pedagogisk personal i förskolan att de saknar konkreta arbetsmetoder för att bedriva jämställdhetsarbete samt den medvetenhet som krävs om bland annat normer och maktstrukturer för att motverka diskriminering och trakasserier (Axelsson, 2019: Edström, 2010: Eidevald, 2011: Grace & Eng, 2019: Hyland, 2010: Karlsson & Simonsson, 2008: Karlsson & Simonsson, 2011: Lee-Thomas et al., 2005). Alla som arbetar i förskolan ska främja aktning för alla människor lika värde, integritet och okränkbarhet. Förskolan ska utgå från ett jämställdhetsperspektiv och har ett likabehandlingsuppdrag som innebär att aktivt främja lika villkor och motverka diskriminering och kränkande behandling (Andersson Tengnèr & Heikkilä, 2017: Rosén, 2015). I förskolans läroplan precis som i diskrimineringslagen slås det fast att ingen människa oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, tro, funktion, sexualitet eller

ålder ska utsättas för diskriminering eller kränkande behandling (SKOLFS 2018:50; SFS 2008:567). All pedagogisk personal verksam i den svenska förskolan är tillsammans viktiga pusselbitar i arbetet som bedrivs och för utbildningens kvalité men det yttersta ansvaret för att nationella mål och riktlinjer följs faller som nämnt på rektorn (Lager, 2010).

Den här studien bygger på en forskningsöversikt kring arbete med jämställdhet i förskolan som gjordes av mig under våren 2020 (Strand, 2020). Det fanns få studier som verkade fokusera rektorers perspektiv på förskolans arbete med jämställdhet utan det perspektiv som lyftes mer frekvent var den pedagogiska personalens (Axelsson, 2019; Edström, 2010; Eidevald, 2011; Grace & Eng, 2019; Hyland, 2010; Karlson & Simonsson, 2008; Karlsson & Simonsson, 2011; Lee-Thomas, Sumsion & Roberts, 2005), och i färre fall, barnens perspektiv eller förhandlingar (Axelsson, 2019; Breneselovic & Krnjaja, 2016). Att rektorers perspektiv inte blev synligt gjorde mig nyfiken att undersöka saker vidare.

Syfte och forskningsfrågor

Syftet med föreliggande studie är att närmre studera rektorers perspektiv på jämställdhets- och likabehandlingsarbete samt undersöka det konkreta och pedagogiska innehåll som rektorer lägger i begrepp som likabehandling, jämställdhet, diskriminering och kränkande behandling. Forskningsfrågor som ställs är:

1. Hur talar rektorerna om begreppen jämställdhet och likabehandling och hur talar rektorerna om arbetet i praktiken?
2. Vilka likheter och skillnader går att urskilja i rektorernas tal om arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan?
3. Vilka problemrepresentationer blir synliga av rektorernas utsagor?

Uppsatsens disposition

Föreliggande studie som inledningsvis presenterats och specificerats med syfte och tre frågeställningar disponerar fortsatt ytterligare fem rubriker. I det inledande kapitlet lyfts tidigare forskning som bedöms vara relevant för studien. Forskningen som presenteras fokuserar på begreppen jämställdhet och likabehandling, praktiskt arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolans samt tidigare forskning om rektorers perspektiv. Efterföljande kapitel lyfter studiens teoretiska ramverk där argumentation förs kring teoretiska ställningstaganden som gjort. En metodologisk redogörelse görs i det fjärde kapitlet och där ges även en genomgående beskrivning av studiens genomförande. Därefter följer studiens analysdel där det empiriska materialet analyseras för att slutligen sammanfattas och diskuteras i uppsatsens avslutande del som är diskussionen. I diskussionen återfinns även resultat- och metoddiskussion. Avslutningsvis görs sammanfattande slutsatser och förslag på vidare forskningsområde lyfts.

Tidigare forskning

Studien fokuserar på yrkesverksamma rektorer i förskolans tal om arbete med jämställdhet och likabehandling. Det har visat sig vara svårt att finna studier med snarlikt fokus så i följande avsnitt presenteras tidigare forskning kring arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan samt rektorers (tidigare förskolechefer) perspektiv på undervisning. I följande avsnitt förekommer utdrag ut diskrimineringslagen för att förtydliga innebörden av begreppet likabehandling då omnämnd lag ligger till grund för begreppet i stort. Sökningar efter tidigare forskning har gjorts i databaserna *Swepub*, *ERIC* och Universitetsbibliotekets egen databas *Supersök*. Det förkommer även forskning som inhämtats via kedjesökningar med grund i annan litteratur om jämställdhet och likabehandling. Sökorden som använts i olika kombinationer är på svenska *förskola + jämställdhet + likabehandling*, samt *rektors perspektiv/rektors tal*. För databassökning i ERIC användes sökorden *preschool OR "early childhood education" + pedagog* + gender equity + equal*. Alla publikationer som inkluderats i följande studie är peer reviewed och referegranskade.

Forskning om jämställdhet och likabehandling

Studier som fokuserar på arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan utgår ofta från den pedagogiska personalens, det vill säga förskolläraernas, perspektiv (Edström, 2010: Eidevald, 2009: Grace & Eng, 2019: Hyland, 2010: Karlson & Simonsson, 2008: Karlsson & Simonsson, 2011: Lee-Thomas et al., 2005). Begreppen beskrivs nationellt och internationellt som lätta att förväxla med andra liknande begrepp och att det således är av hög prioritet att definiera dem.

I en studie av Grace & Eng (2019) beskrivs skillnaden mellan jämlikhet och jämställdhet. Jämställdhet beskrivs då se till en till antalet jämn fördelning av pojkar och flickor, och att dessa kategoriserande grupper ges lika möjligheter att lära. Det svenska jämställdhetsbegreppet beskrivs på liknande sätt och är binärt i sin framställning då det syftar till att det finns två könscategorier och dessa är pojkar/män och flickor/kvinnor. Begreppet syftar till att lyfta rådande förhållandena mellan dessa binära kategorier och definieras som lika makt, möjligheter och rättigheter för flickor, kvinnor, respektive pojkar och män (Lindroth & Bondestam, 2014). Hur forskning om jämställdhet i förskolan skrivs fram varierar. I Edströms avhandling (2010) undersöks och kritiskt analyseras vad arbete med jämställdhet innebär i förskola genom att även dra paralleller till policy och politik. Andra avhandlingar som fokuserar på ämnet jämställdhet blickar mot pedagogernas användning av begreppet i relation till begrepp som makt och kontroll (Arvidsson, 2014), medan Eidevalds avhandling (2009) syftade till att studera hur pedagoger bemötte flickor och pojkar baserat på könstillhörighet. Hur praktiserade pedagogerna jämställdhet i förskolan, vilka beteenden premierades och vilka mötte motstånd. I Hylands (2010) studie används begreppet *equity pedagogy* och det beskrivs brett begrepp sammansatt av många överlappande pedagogiska teorier. Det förutsätter också att pedagogisk personal bör arbeta medvetet med att försöka motverka orättvisor, diskriminering och kränkningar. Att inte arbeta förebyggande mot makthierarkier riskerar att upprätthålla sådana skriver Hyland (2010). Tolkningen som görs i följande studie är att begreppet *equity pedagogy* går att likställa med det nationella begreppet likabehandling. Likabehandling avser det som

förtydligades i och med införandet av diskrimineringslagen, att alla människor ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ingen människa ska därtill utsättas för kränkningar eller diskrimineringar på grund av samma faktorer (2008:567). I en artikel av Karlsson & Simonsson (2011) fokuseras diskurser om kön och kösskapande och då med återigen med blicken riktad mot hur pedagoger i sitt tal om barnen gör dem till könade subjekt. Ytterligare ett begrepp som presenteras i en studie om arbete med jämställdhet i förskolan är *gender equity* (Breneselovic & Krnjaja, 2016). Begreppet, som enligt artikeln inte är formulerat för ECEC (Early Childhood Education Care) i Serbien, är som det svenska begreppet jämställdhet binärt och avser lika möjligheter och rättigheter för gruppen flickor och gruppen pojkar. Sotevik (2021) benämner i sin avhandling förskolan som en plats där visionen, om morgondagens människa och framtidsmedborgare lever, och i en sådan utopi ska likabehandling och demokrati främjas och diskriminering förebyggas. Avhandlingen består av fyra artiklar och behandlar relationen mellan barn, barndomar och sexualiteter. Fokus ligger på hur barn talar om, förhandlar och utmanar normativa livslinjer och heteronormativitet. När det kommer till likabehandling skriver Sotevik fram att de sju diskrimineringsgrunderna som diskrimineringslagen utgår ifrån är grundas på en juridisk förståelse av människors rättigheter utifrån identitetskategorier, vilket författaren uttrycker kan stå i motsättning till queerteoretiska utgångspunkter som den normkritiska pedagogiken bygger på. Att arbeta med likabehandling i förskolan fokuserar ofta på just normkritik skriver Sotevik (ibid.).

I flera fall fokuserar tidigare forskning om arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan som nämnt ovan på pedagogers perspektiv, hur de förstår och praktiserar jämställdhetsarbete (Edström, 2010: Eidevald, 2009: Grace & Eng, 2019: Hyland, 2010: Karlsson & Simonsson, 2008, 2011: Lee-Thomas et al., 2005). Dolk (2013) beskriver att det arbete med jämställdhet som bedrivs i förskolan ofta handlar om att ge barn utrymme att vara just barn, och således slippa bli kategoriserade som pojkar och flickor. Strategier för ett sådant arbete kan handla om användning av medvetet könsneutralt språk. Det finns en risk med den typen av neutralt bemötande menar Dolk (2013) vilken är att verksamheten blir ”könsblind” då sociala kategorier som finns i samhället istället osynliggörs. Det i sig menar Dolk kan vara befriande i stunden men att barnen istället växer upp, om inte ovetande om så i alla fall med avsaknad av konkreta verktyg för att bemöta sociala orättvisor med grund i traditionella könsnormer. Bodén (2014) använder också begreppet ”könsblind” och nämner ytterligare hur det finns en tradition i förskolan att även miljön ska utformas på ett könsneutralt sätt. En sådan miljö avser att motverka att barn leker och fördelar sig i rummen och bland materialet utefter könsmönster. Trots att förhoppningen med en könsneutral miljö och ett lika neutralt språkbruk är att ge kön en minskad betydelse, framhäver Bodén (2014) att det finns en risk för att resultatet blir det motsatta. Det finns även en tradition av att arbeta kompensatoriskt i förhållande till jämställdhetsfrågor och att barnen i förskolan och skolan ska få stöd och hjälp med att tillgodoräkna sig kunskaper som det anses att det ena eller det andra könet besitter respektive saknar. Att barn kategoriseras efter könstillhörighet leder till att olikheter mellan dessa uppmärksammas, vilket i sin tur riskerar att leda till ett osynliggörande av olikheter inom gruppen (Bodén, 2014: Dolk, 2013). Diskussioner inom forskningsfältet handlar om att den typen kompensatoriskt jämställdhetsarbete med förhoppningar att ge barn verktyg för att

förhandla med rådande ordning snarare än att försöka förändra den (Arvidsson, 2014; Bodén, 2014; Brunila & Edström, 2013; Edström, 2010; Eidevald, 2009; Lenz Taguchi, 2004). Wernersson (2007) befäster den motsägelsefullhet som riskerar att uppstå när pedagogisk personal i förskolan menar att möta alla barn individuellt och se till individen främst men samtidigt använder sig av jämställdhetsbegreppet som kategoriserande kraft.

Det fanns vidare förhoppningar om att en mer jämlik könsfördelning av personalen i förskolan skulle göra verksamheten jämställd men också manliga pedagoger skulle verka som förebilder framförallt för pojkbarn. Manliga förskollärare skulle också ge en annan bild av män som omhändertagande (Bodén, 2009). Dock har det visat sig att många manliga förskollärare vittnar om att de får ett ytterst könsstereotyp bemötande ute i verksamheterna. Att efterlysa män visar sig bottna i förhoppningar om att få tag på manligt kodade egenskaper och det finns således en tendens att män får visa upp dessa. De verkar då som manliga förebilder (Arvidsson, 2014; Edström, 2010; Eidevald, 2009). När kvinnor visar upp samma egenskaper förekommer uppfattningar om att detta då inte är en förebild utan en individuell egenhet (Amundsdotter, Ericson, Jansson & Linghag, 2015; Arvidson, 2014; Eidevald, 2009). Dolk (2013) beskriver i sin avhandling hur arbete med jämställdhet i förskolan ofta syftar till att de vuxna ska lyfta fram positiva förebilder för barn, och att dessa förebilder gärna får tillhöra olika sociala kategorier för att på så sätt synliggöra dessa. Problematik som kan uppstå då är att synliggörandet i sig blir motsägelsefullt, då det som lyfts fram kan uppfattas som individuella egenskaper snarare än hierarkier och orättvisor. Att manliga förskollärare ses som förebilder med värdefulla egenskaper (som saknats) måste förstås i relation till kvinnliga förskollärare och synen på dem. Det blir tydligt i jämförelsen att det männen förväntas tillföra inte är något som kvinnorna själva tillför. Kvinnor beskrivs sällan som förebilder i förskolan, varken för flickor eller pojkar (Amundsdotter, Ericson, Jansson & Linghag, 2015; Arvidsson, 2014).

Holloway, Mascheroni och Donkin (2020) beskriver förskolas kontext som stark könad, där föreställningen om att kvinnor är mer omhändertagande än män och därför lämpar sig bättre i förskolan fortfarande är utbredd. Ovanpå finns det, trots en mer positiv utveckling, fortfarande en oro för manliga förskollärare och deras direkta närvaro i förskolan. Debatten om personalen blir en ytterligare repressalie av heteronormativa föreställningar som beskrivs florerar i förskolan. Det är inte bara de yrkesverksamma inom förskolan som påverkar de normer om kön och sexualitet som återfinns i förskolans verksamhet. I Kanes (2006) studie används begreppet *könsavvikelse* som syftar till att beskriva barns möte med könade uttryck och attribut, exempelvis vid aktiviteter eller lekar. Sådan könsavvikelse hävdar Kane (2006) kan möta motstånd av vårdnadshavare som, precis som alla vuxna och barn i förskola, kommer med föreställningar om kön och könsmonster. De vårdnadshavare som enligt Kane gjorde mest motstånd var heterosexuella pappor till pojkbarn. Enligt Kane (2006) kunde det bero på pappornas starka identifikation med hegemonisk maskulinitet. För att utmana barns förståelse för och kunskap om jämställdhet och likabehandling uttrycker Amundsdotter, Ericson, Jansson & Linghag (2015) att en viktig faktor för lärande om allas lika värde är att barnen möter personal med blandad bakgrund, kunskap och erfarenhet. För yrkeskåren spelar roll, men det viktigaste av allt är att synliggöra det ojämställda. Det handlar till sist om pedagogernas kunskaper och inte de könade strukturer som verksamheten visar upp (ibid).

För att nå nationella mål och lyckas med demokratiuppdraget, arbeta med likabehandling och jämställdhet och nå framgång i det är en avgörande faktor ledningens engagemang skriver Wedin (2014). På ledande nivå krävs att det tas ett reellt ansvar för utvecklingsarbetet och att arbetet med jämställdhet och det främjande arbetet mot diskriminering och kränkande handling ges legitimitet. Men det inbegriper inte bara ledningen utan för att bedriva aktivt, medvetet och framförallt hållbart bedriva jämställdhetsarbete krävs även involverade vårdnadshavare. De är, precis som alla andra vuxna barnen möter, bärare av normativa föreställningar om kön (ibid.). Att arbeta med jämställdhet och likabehandling anses ofta vara något som görs i den egna verksamheten men inte av andra beskriver Wedin (2014). Ofta är det lätt att peka på vad någon annan borde ansvara för och inom förskolan finns det en risk att vårdnadshavarna pekas ut som de ytterst ansvariga.

Forskning om rektorsuppdraget

Studier om rektorer i förskolan, tidigare omnämnda som förskolechefer, visar på olika fokusområden. I en artikel av Eriksson, Svensson och Beach (2019) studeras förvaltningstjänstemäns bedömningar av förskollärares och rektorerers kompetensutvecklingsbehov. Det som ligger till grund för artikeln är ett professionsperspektiv med anledning av förskolans reviderade uppdrag om kvalitetssäkring. Det som fokuseras i artikeln av Vallberg Roth (2014) är hur bedömningsformer som används för pedagogisk dokumentation i förskolan kan tolkas och förstås vara teoretiskt baserade och materialet är baserat på intervjuer med rektorer och förskollärare. Resultatet av studien visar på att yrkesverksamma i förskolan är i behov av att kunna identifiera, motivera och kritiskt reflektera över den dokumentationsform som används.

Av de sökningar som gjorts har det blivit synligt hur forskning om rektorerers perspektiv berör andra utbildningsformer än den i förskolan. I en artikel av Jeppesen, Kelder och Ottesen (2016) som fokuserar på hur rektorer verksamma i gymnasiet förstår uppdraget, det egna handlingsutrymmet inom skolans ramar samt *tilpasset opplæring* (anpassad utbildning). Rektorns ansvar för det pedagogiska arbetet i allmänhet och arbetet med jämställdhet och likabehandling i synnerhet omnämns flyktigt i Karlsson & Simonsson (2011). Där formuleras att den kunskap som rektor och övrig pedagogisk personal i förskolan besitter är en nyckelfaktor för den kvalitet som verksamheten och dess innehåll får. En artikel (Hildén, Löfdahl Hultman & Bergh, 2018) avser att rama in de förväntningar, spänningar och erfarenheter som rektorer har med begreppet undervisning. Studien fokuserar rektorerers perspektiv på och hur de använder sig av undervisning. Genom ett begreppshistoriskt perspektiv analyseras empiriskt material insamlat från två delstudier, en kompetensutvecklingsinsats om undervisning och en enkätstudie med efterföljande intervjuer. Det som följande avsnitt har avsett att peka på är den breda variation som tidigare studier om rektorer har visat sig omfatta.

Teoretiskt ramverk

I tidigare avsnitt har tidigare forskning om begreppen jämställdhet och likabehandling, rektorsuppdraget och det praktiska arbetet med jämställdhet och likabehandling fokuserats. I kommande avsnitt redogörs för studiens centrala teoretiska utgångspunkter, centrala begrepp och hur de anses bli relevanta att använda för att gynna studiens syfte.

Feministisk poststrukturalism och intersektionalitet

Det teoretiska ramverk som omsluter föreliggande studie är feministisk poststrukturalism och med stöd i intersektionella perspektiv och inspiration från diskursanalys för att närmre studera vad som konstrueras i de uttalanden som rektorer gör om arbete med likabehandling och jämställdhet i förskolan. Med en poststrukturalistisk och intersektionell kunskapssyn riktas fokus på makt som fenomen, vilket bör förstås som något som skapar olika sanningar.

”Eftersom den verklighetsbild som har legitimitet som ”sann” alltid är relaterad till makt så har olika berättelser om verklighet olika politiska implikationer, där vissa gynnas och andra missgynnas” (Bromseth, 2010)

Vidare avser föreliggande studie, liksom den feministiska poststrukturalistiska forskaren, att rikta blicken och ta ställning genom att förespråka sådant som forskaren tror kan bidra till att skaka om och ifrågasätta maktordningar. Det handlar oftast om att ställa sig frågande till föreställningar om vem eller vilka som sitter på den reella makten och positioneras som överordnade respektive underordnade (Lenz Taguchi, 2015, s.148). Diskurser och studier om diskurser är en nyckelfaktor inom poststrukturalismen där språket i sig är representativt för det som betraktas vara verkligt. Det som studeras är språket som handling vars avsikt är att konstruera det som avses att beskriva (Butler, 2006). Med en förhoppning att fortsatt ifrågasätta maktordningar som skapas i tal om ett fenomen och för att möjliggöra att maktstrukturer mellan olika sociala kategoriserande faktorer kan studeras används det vidare ett intersektionellt perspektiv. Intersektionalitet handlar om skärningspunkter mellan strukturer av makt, och blir ett kraftfullt verktyg för att analysera hur det som sker i maktstrukturerna påverkar varandra och sammanfaller. Sociala kategorier som är centrala ur ett intersektionellt perspektiv är bland annat kön, etnicitet, klass och sexualitet (Mattsson, 2015). Följande studie avser att studera tal om jämställdhet och likabehandling, när det kommer till jämställdhet som begrepp hamnar diskurser om kön i fokus. Genom en feministisk poststrukturalistisk läsning undersöks binära kategorier om kvinnligt och manligt (Lenz Taguchi, 2014).

Centrala begrepp

Inom det teoretiska ramverk som uppsatsen tillhandahåller krävs dessutom ökad förståelse för begreppet jämställdhet, eller ojämställdhet. Studier visar nämligen att det finns tendenser i det samhälle vi lever i att förneka och trivialisera ojämställdhet, i och med åsikter om att samhället redan antas vara jämställt eller åtminstone på väg att bli jämställt och därmed inte är i behov av förändring (Amundsdotter, Ericson, Jansson & Linghag, 2015). Även om jämställdhet som begrepp handlar om pojkar/män och flickor/kvinnor och deras lika rätt till makt omfattar en poststrukturell feministisk analys mer än två binära köns-kategorier och maktförhållandet dem

emellan. Feminismen, menar Lentz-Taguchi (2014), kommer med en önskan om att närma sig maktförskjutningarna mellan över och underordnade. Det handlar inte bara om förhållandet mellan manligt och kvinnligt utan även egenskaper som tolkas mer eller mindre normativa. För det är inte möjligt att enbart studera en kategori i taget och inte ta hänsyn till glidningar mellan andra maktkategorier. En binär kategori förutsätter ju dessutom sin motsats: manlighet som fenomen går tillexempel ej att studera utan sin motpol, det vill säga kvinnlighet. Samtidigt vill dock den postrukturella feminismen hävda att en pojke inte bara är en pojke utan att det också handlar om över- och underordning inom dessa grupperingar, och det krävs ett intersektionellt perspektiv för att undersöka hur innebörden av tillexempel kön transformeras när det sammanfogas med exempelvis sexualitet, funktionsförmåga, klass och etnicitet (de los Reyes & Martinsson, 2005).

I föreliggande studie är det centralt att diskutera normativa föreställningar och normer som förekommer i förskolan i allmänhet och i rektorernas utsagor i synnerhet. Ett begrepp som har fått en central betydelse för arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan på senare tid är normkritik och normkritisk pedagogik. Med rötter i queerteorin avser den normkritiska inställningen att motsätta sig idéer om kön, identitet och sexualitet som något befäst eller essentiellt, utan bör förstås som något socialt konstruerat (Bromseth & Darj, 2010). Pedagogiken motsätter sig den heteronormativa inställningen och syftar till att ifrågasätta normer och kön och sexualitet som riskerar att reproduceras i förskolan. Likt de frågor som Bromseth och Darj (2010) ställer sig i relation till vad den normkritiska pedagogiken kan komma att sätta fingret på, avser föreliggande studie att närmre studera vilka maktrelationer som utmanas eller osynliggörs. Utöver normer om kön och könsidentitet florerar andra som riskerar att påverka den pedagogiska verksamheten, som normer om en persons bakgrund, tro och klass exempelvis. Det blir därför för följande studie relevant att benämna begrepp som segregation, rasifiering och utanförskap, och med förhoppning presentera ett begrepp som enkom kan stå för sådan normerande inställning till individer används andrefiering. Begreppet andrefiering syftar till att peka på ett främlingskap, främlingen, den andra som inte är som "vi" och således riskerar att utmana det som tryggt och säkert (Lindbäck & Sernhede, 2010). Bakomliggande orsaker till andrefieringen är den segregering som samhället idag visar presenterar. Globalisering, migration och social polarisering har lett till omfattande ojämlikhet och stora skillnader mellan individer vad gäller levnadsvillkor (ibid.).

Då föreliggande studie avser att närmre studera språket och vad som konstrueras i det används ett poststrukturellt men även ett perspektiv inspirerat av det diskursanalytiska. Det som avses att närmre undersöka är hur människors tal om något skapar förståelse för sociala värden, och är ett handlande verktyg samtidigt som det är ett språkligt verktyg (Eriksson Barajas, Forsberg & Wengström, 2013). Språket ska förstås som ett handlade verktyg som i sig inte representerar en sann verklighet utan reproducerar föreställningar och konstruerar något i sig (Hekman, 1991). Människor kategoriseras för att upprätthålla ordning, vilket skapar olikheter. Särskiljandet handlar om att skilja grupper av människor från varandra baserat på en rad olika bakomliggande faktorer. Det baseras bland annat på hur du ser ut, vilket biologiskt kön du tillskrivs, vilken hudfärg du har, hur gammal du är, om du har någon funktionsvariation eller

inte, din eller någon vårdnadshavares sexualitet. Det kan också handla om klass och uppväxtvillkor samt social status (de los Reyes & Martinsson, 2005). När det kommer till att diskutera jämställdhet i förskolan hamnar fokus på kön eftersom det uttrycks i styrdokumentet att just flickor och pojkar ska ges samma villkor och möjligheter. Skrapar vi på ytan upptäcker vi snabbt att köns kategorisering även omfattar egenskaper som av oss tillskrivits könade attribut. Det gör oss, genom feministisk poststrukturalistisk teori, till könade subjekt. (Lenz Taguchi, 2014). Över- och underordning bland barn i förskolan och skolan kan vara huruvida någon definieras eller tillskrivs egenskaper såsom duktig eller dålig, kunnig eller okunnig. Lenz Taguchi (2014) beskriver att en sådan positionering starkt kan påverka både hur en ser på sig själv och andra.

Vi görs, och gör oss själva till kvinnliga respektive manliga förskolebarn, elever och studenter på specifika sätt, så till den grad att vårt sätt att föra kroppen, rikta blicken, eller dra samman ögonbrynen när vi signalerar koncentrerat lyssnande, omformar och gör avtryck i kroppen... Konsekvenserna beror på hur de individuella subjekten förstår, tar upp och positionerar sig i förhållande till det specifika sammanhanget och det förgivet tagna föreställningar och praktiker som gäller där (Lenz Taguchi, 2014, s.112)

Förståelsen för självet och andra påverkas av yttre förväntningar och föreställningar om könad subjektivitet (Lenz Taguchi, 2014). Barn i förskolan påverkas av hur de vuxna ser på dem och är således en bidragande faktor att räkna med när det kommer till hur barnen senare kommer att förstå och konstruera sig själva, vilka de växer upp till och vilka de tror att de får lov att vara (Lenz Taguchi, 2014). Barns hela liv präglas av könade moment och val där vuxenvärlden kan behöva stiga in för att ifrågasätta och reflektera kring dessa separerande normer och föreställningar. Om inte riskerar exempelvis den stereotypa bilden av pojken som slåss och flickan som inte vågar leva ut, vidare tillsammans med föreställningar om vad som är en rätt könad individ (ibid.). Att särskilja och befästa olikheter mellan människor bör sättas i relation till samhällets pågående konstruktioner av maktstrukturer och normaliseringsprocesser där en hierarkisk ordning växer fram menar de los Reyes & Martinsson (2005). Olikheter är något som återskapas, bland annat genom diskurser. Genom en intersektionell ansats fokuseras maktordningar kopplade till normer om kön, könsidentitet, sexualitet, etnicitet, tro, funktion och ålder. Det handlar om att lyfta blicken från en specifik typ av kategori som ses som avvikande för att förstå konstruktioner av andragörande (Bromseth, 2010) och andrefiering. Att andrefieras innebär att betraktas som annorlunda eller främmande, och på så vis skildras som en avvikare från det som anses vara ”normalt” (Lindbäck & Sernhede, 2010).

Sammanfattning

Avsikten med ovanstående avsnitt har varit att presentera och förtydliga hur de teoretiska ramverk som studien utgår ifrån blir relevant och gynnsamt för att behandla och analysera det empiriska materialet. Det som har presenterats har varit hur en feministisk poststrukturell och intersektionell kunskapssyn, med inspiration hämtad från ett diskursanalytiskt perspektiv, blir användbar i föreliggande studie om rektorers tal om jämställdhet och likabehandling. Centrala begrepp som normkritisk pedagogik, segregation och andrefiering har lyfts, samt fram hur sociala kategoriseringar och olikhet ska kunna tolkas kopplat till teorier om maktstrukturer samt över och underordning. Diskurser om makt och maktordningar som bärare av sanning och som verklighetsskapande funktioner har även förtydligats.

Metod

Det avsnitt som följer redogör för studiens metodologiska ramverk som är kvalitativa intervjuer analyserade med inspiration av en diskursanalytisk WPR-ansats (Bacchi & Goodwin, 2016). Vidare presenteras etiska överväganden som tagits för att säkerställa studiens kvalitet, validiteten och reabilitet.

Intervjustudier

Den metod som föreliggande studie använder sig av är en kvalitativ intervju. Att genomföra kvalitativa intervjuer är vanligt inom feministisk forskning och en anledning till det är att den intervjutekniken gör det möjligt för intervjuaren komma närmre respondenterna än vid en exempelvis en enkätstudie (Bryman, 2008). Den feministiska forskaren ser att det finns ett större förtroende och tillförlitlighet mellan deltagarna, relationen är icke-hierarkisk och stor hänsyn tas till intervjupersonerna, till skillnad från i kvantitativa intervjuer. Det finns dock ett dilemma som den feministiska forskaren behöver ta hänsyn till och det är hur långt en är villig att gå inom forskningens ramar för att ”se världen genom deltagarens ögon” uttrycker Bryman (2008, s.589), vilket syftar på hur intervjudeltagare kan ha åsikter och värderingar som skiljer sig från forskarens och hur det kan komma att påverka eller kanske rent av hota forskarens egna referensramar.

Studiens empiri har samlats in via sju kvalitativa intervjuer genomförda med rektorer från olika stadsdelar i och i anslutning till en av Sveriges största städer. En ytterligare intervju har gjorts som besvarats skriftligt och även den är inkluderad. Intervjuer som samtalsmetod är vanligt förekommande både inom akademien men också utanför. Ett exempel på det kan vara den reguljärt förekommande intervjun som hålls innan en anställning för ett yrke ska upprättas; anställningsintervjun. Vid kvalitativa intervjuer, vilken är den använda metoden i följande studie, ställer en intervjuare frågor till en intervjudeltagare med utgångspunkt i ett gemensamt schema eller intervjuguide (Bryman, 2008). Målet med det är att kunna transkribera, ordna och sammanställa materialet på ett sätt som underlättar i jämförandeprocessen. Vid strukturerade intervjuer används ofta slutna frågor, vilket innebär specifika frågor och svarsalternativ, vilket inte fallet i den här studien som således har använt en mer semi-strukturerad/halvstrukturerad intervjuform. I följande uppsats är min avsikt att studera rektorernas faktiska utsagor utifrån ett poststrukturellt perspektiv, vilket innebär att jag inte förstår deras uttalanden som en spegling

av verkligheten utan som konstruktioner av språket. Genom att se och beskriva det som konstrueras genom språk vill jag bredda bilden och förståelsen av det som framkommer i samtalet, vilket även Eidevald (2009) lyfter som ett verktyg inom poststrukturalismen. Intervju som metod skiljer sig därav gentemot exempelvis anställningsintervjun då följande studiens intervjutillfällen är tänkta mer som ett samtal än en faktisk intervju. Vid en kvalitativ forskningsintervju ställer intervjuaren inga standardiserade frågor utan avser att öppna upp för just ett samtal eftersom det finns en förhoppning om att samtalet ska flyta och följa förutbestämda teman som intervjupersonerna kan förhålla sig relativt fritt till. Det är möjligt för den som ställer frågorna att delta i samtalet men rollen är övervägande inlyssnande med förhoppning om att skapa sig en djupare förståelse (Eriksson Barajas, Forsberg & Wengström, 2013).

Analysmetod

Studiens empiriska material analyseras med en metod inspirerad av både tematisk analys och diskursanalys med avsikt att titta närmre på hur människors talhandlingar skapar en förståelse för sociala värden (Eriksson Barajas, Forsberg & Wengström, 2013). Handlingar som åsyftas omfattar även det språkliga, verbala och skrivna. Genom att analysera empirin med ett diskursanalytiskt grepp avser studien att få syn på eventuella problem som intervjusubjeken konstruerar i sitt tal om förskolans arbete med likabehandling och jämställdhet. När problematiseringarna snarare än problemen i sig skrivs fram med hjälp av en diskursanalytisk ansats hoppas forskaren komma åt kopplingar mellan diskurser för att sedan kunna diskutera/problematisera kring de potentiella effekter som dessa diskurser riskerar att få (Boréus & Bergström, 2018). Studien avser att närmre studera språk och kommunikation, vilket innefattar även social mellanmänsklig interaktion och det skrivna ordet. Fokus för en diskursanalys att studera vilka diskurser som förs, det vill säga hur det talas om ett ämne. I det här fallet; på vilket sätt intervjupersonerna talar om likabehandling och jämställdhet i förskolan. Diskursanalys som vetenskaplig metod syftar till att sätta fingret på maktförhållanden som kan uppstå i kommunikationen, vilket görs genom att kritiskt studera vad som ryms och möjliggörs i språket (Stretmo, 2014). Följande studie utgår, från ett diskursperspektiv inspirerat av Michel Foucault, där en diskurs innebär ett uttryck som representerar hur vi kommer att förstå och uppfatta ett visst ämne eller objekt. Diskurser är större än språket eftersom den konstruerar vår sociala verklighet genom det (Bryman, 2008). De diskurser som florerar i ett samhälle är även starkt kopplade till frågor om makt skrev Foucault och hävdade att förståelser om makt och maktrelationer upprätthålls av diskurser om detsamma (Foucault, 1993). Analysprocessen är inspirerad av diskursanalys eftersom det finns ett intresse för att närmre granska hur intervjusubjeken talar om ämnet samt vilka maktrelationer och motsättningar som kan tänkas detekteras i dessa tillfällen (Kvale & Brinkmann, 2014). Analysmetoden är inspirerad av en tematisk analys på så sätt att materialet bearbetas metodiskt och utgår från frågorna formulerade i intervjuguiden, utsagorna jämförs med varandra och tematiska likheter och skillnader görs synliga för att därefter struktureras utefter framkommande teman. Ett tema i en tematisk analys är en av materialet identifierad kategori som är kopplad till studiens fokusområde (Bryman, 2008).

Genomförande av intervjustudien

Studiens empiriska material insamlades in via sju digitalt genomförda kvalitativa intervjuer plus en i skriftlig form som mottogs via mail, med rektorer verksamma i förskolor i och i angränsning till en av Sveriges största städer. Alla intervjuer, bortsett från den skriftligt mottagna, genomfördes digitalt på grund av en pågående pandemi och alla deltagare fick i förväg ta del av en intervjuguide där alla intervjufrågor fanns presenterade. Intervjuerna spelades in, transkriberades och kodades för att på ett förmånligt sätt kunna detektera språkliga variationer och likheter (Lindgren, 2014).

Tillvägagångssätt vid datainsamling

Inledningsvis formulerades ett informationsbrev (se bilaga 1) och en intervjuguide (se bilaga 2) under handledning av Live Stretmo, lektor i barn och ungdomsvetenskap. Informationsbrevet bestod av en presentation av mig själv, min utbildning och den studie som planerades. I brevet preciserades även hur lång tid intervjun skulle ta, hur materialet skulle behandlas och det etiska aspekter som intervjuerna utgick från. Intervjufrågor arbetades fram i en intervjuguide och genomgick en redigering tillsammans med undertecknad handledare. Frågorna hade intentionen att vara öppna för att bjuda in till ett semi-strukturerat samtal och samtidigt specificerade för att underlätta annalkande kodning (Boréus & Bergström, 2018). På grund av rådande pandemi genomfördes som tidigare nämnt, sju intervjuer digitalt via Microsoft Teams och innan inspelningen började fick deltagarna lämna sitt samtycke. Intervjuerna tog 30 minuter och genomföres under mars månad 2021. När alla sju intervjuer genomförts och mottagits via mail började arbetet med transkribering av inspelningarna. Inget dikteringsprogram användes utan alla transkriberingar gjordes av mig personligen, detta trots vetskap om att transkribering är tidkrävande, togs beslutet med grund i att processen i sig skulle ge mig en djupare insyn i, och djupare förståelse för materialet. När talet hade blivit text färgkoordinerades de och med vägledning av frågeställningarna från intervjuguiden studerades, kodades och fördelades rektorernas svar.

Analysmetoden som används för att analysera empirin är inspirerad av Bacchis ansats *What's the problem represented to be* [WPR], vilken är en metod för poststrukturalistisk policyanalys. Bacchi & Goodwin (2016) beskriver hur WPR kan användas som ett verktyg för att synliggöra vilka problem som representeras i exempelvis policydokument. För att finna dessa problemrepresentationer används när empirin analyseras sju frågeställningar vilka är: vad är problemet, vad ligger bakom problemet, hur har problemet uppkommit, vad lämnas oproblematiserat, vilka effekter medför problemet och vilka levda effekter kan problemet genererar (Bacchi, 2010). Metoden avser i följande studie detektera eventuella *problem* som konstrueras i rektorernas utsagor om likabehandlings- och jämställdhetsarbete, för att därefter i analysen kritiskt granska och ifrågasätta hur dessa *problem* representeras och produceras. Enligt Boréus & Bergström (2018) har WPR-ansatsen har en historia av att som oftast användas för att kritiskt granska policytexter men som på senare tid har även blivit allt mer vanlig inom studier av andra fält och av andra material. När intervjumaterialet analyserades blev det synligt att flera uttalade konstruktioner av problem återkom. Det handlade om svårigheter att sätta ord på innebörden av begreppen jämställdhet och likabehandling, det praktiska arbetets komplexitet, jämförelser som gjordes med andras verksamheters praktiska arbete, den

pedagogiska personalens kunskap o jämställdhet och likabehandling samt vårdnadshavares inställning till det samma.

En diskursanalytisk ingång i intervjustudier går att kritisera då det finns en risk att perspektivet försöker att peka på det intervjustudien personligen menar (Kvale & Brinkmann, 2014). Det är inte avsikten i följande studie, utan fokus ska ligga på det rektorerna faktiskt berättar. Annan kritik som diskursanalytiska intervjun kan utsättas för är att resultatet varierar beroende på intervjuare, vilket sänker studiens reliabilitet. Samtidigt går metoden att förstå som relationell och påverkad av den sociala interaktionen mellan intervjuare och intervjupersoner. Kvale & Brinkmann (2014) hävdar med detta att den diskursanalytiska metoden går att förstå som antingen otillförlitlig eller avstämd och giltig, men att det beror på olika epistemologiska föreställningar. Att studiens empiri har analyserats med WPR grundas i att det är en analysmetod som inte enbart fokuserar på utfallet utan det sker stegvis (Bacchi, 2010). Att bearbeta det insamlade materialet i steg kan bidra till en större förståelse för det som framkommit av intervjuerna samt en större möjlighet att studera samma material ut flera olika perspektiv. Det har på så sätt möjligheten att öka studiens validitet.

I tabellen nedan redogörs för studiens intervjudeltagare, vilken stadsdel deras verksamheter var belägna i och för att visa på de socioekonomiska skillnader som finns en stort segregerad stad i Sverige benämns områdets medelinkomstnivå, utbildningsnivå och procentuell andel utrikesfödda. Anledningen till det är som nämnt att visa på de socioekonomiska skillnader som definierar ett område. Statistiken om stadsdelarna är hämtad från stadens egen hemsida och är från 2018, jämförelser görs med medianvärden angående medelinkomst, eftergymnasial utbildning och procentuell andel arbetslösa i landet 2018. Anledningen är att presentera ett rikssnitt att jämföra med för att ge en bild av hur stadsdelens socioekonomiska situation ser ut i relation till resten av landet (SCB, 2021). Enligt SCB var medianinkomsten för en arbetade person år 2018 i Sverige år 337 000kr, 28% av befolkningen var högutbildade, det vill säga hade eftergymnasial utbildning som var lägre än tre år och 6,3% av landet befolkning levde i arbetslöshet. I tabellen nedan kommer nivåerna presenteras som antingen högre än, medel eller lägre än medelvärde.

Tabell 1

Namn	Stadsdel	Medelinkomst	Eftergymnasial utbildning	Arbetslöshet
Rektor 1	Stadsdel 1	Medel	Högre än medel	Lägre än medel
Rektor 2	Stadsdel 2	Lägre än medel	Högre än medel	Lägre än medel
Rektor 3	Stadsdel 3	Högre än medel	Högre än medel	Lägre än medel
Rektor 4	Stadsdel 4	Medel	Högre än medel	Lägre än medel
Rektor 5	Stadsdel 5	Lägre än medel	Lägre än medel	Högre än medel
Rektor 6	Stadsdel 6	Medel	Medel	Lägre än medel
Rektor 7	Stadsdel 7	Medel	Högre än medel	Lägre än medel
Rektor 8	Stadsdel 8	Lägre än medel	Lägre än medel	Högre än medel

Urval

Kontakt togs till en början med en för mig personligen känd rektor i staden, som i sin tur kunde föreslå tre ytterligare rektorer som arbetade i tre andra stadsdelar som kontaktades. Några av de rektorer som återkopplade och ville delta tillfrågades om de kunde ge förslag på andra rektorer som potentiellt hade velat delta i studien. Jag valde även att skicka mail till sex förskollärare i ytterligare en stadsdel som jag vid ett tidigare tillfälle fått möjlighet att intervjua. Till dem ställdes frågan om deras rektorer kunde tänkas vilja bli intervjuade och i så fall om de kunde bidra med deras kontaktuppgifter. Under våren är det många universitetsstudenter och andra från akademien som kontaktar yrkesverksamma inom förskolan med förfrågningar om att delta i studier. Anledningen till beskrivet tillvägagångssätt var att sticka ut i mängden genom att kontakta personer som jag hade en personlig koppling till. För att ytterligare bredda kontaktnätet hörde jag av mig till kontakter på stadens förskoleförvaltning. Vilket resulterade i fler namn på rektorer och eventuella intervjudeltagare. Slutligen kontaktades några för mig kända förskollärare även där var det några som kopplade ihop mig med sina rektorer. Det föll sig därefter att åtta rektorer yrkesverksamma i olika stadsdelar en av Sveriges största städer ville ingå i följande intervjustudie, dock utgår följande studie från sju intervjuer och inte åtta. Den åttonde rektors svar återfinns i studiens men mottogs skriftligt. Etiska aspekter kring det diskuteras nedan. Utöver de mer eller mindre personliga kopplingarna till deltagarna var det relevant för studien att försöka representera så bred skildring av staden som möjligt, eftersom det står fast i Skollagen att all utbildning ska vara likvärdig, oavsett var den geografiskt är placerad (SFS 2010:800). Bred representation i urvalet var därför avgörande för studiens kvalitet och trovärdighet. I tabellen nedan presenteras de åtta rektorer som deltar i intervjustudien, deltagarna har anonymiserats genom att benämnas som rektor 1-8 och deras stadsdelar har numrerats på samma sätt. Vidare presenteras även aktiva år som rektorer, antal ansvarade verksamheter, antal anställda och antal gånger hen citeras i studien.

Tabell 2

Namn	Erfarenhet	Område	Ansvar	Anställda
Rektor 1	Rektor i 9 år	Stadsdel 1	4 verksamheter	40st
Rektor 2	Rektor >1 år	Stadsdel 2	2 verksamheter	35st
Rektor 3	Rektor i 5 år	Stadsdel 3	4 verksamheter	25st
Rektor 4	Rektor i 4 år	Stadsdel 4	2 verksamheter	30st
Rektor 5	Rektor i 15 år	Stadsdel 5	2 verksamheter	45st
Rektor 6	Rektor i 14 år	Stadsdel 6	3 verksamheter	58st
Rektor 7	Rektor i 9 år	Stadsdel 7	3 verksamheter	27st
Rektor 8	Rektor i 3 år	Stadsdel 8	3 verksamheter	36st

Kvalitetsgranskning

En del i att säkerställa validiteten ligger i att göra det tydligt vad det är som ska analyseras (Boréus & Bergström, 2018; Bryman, 2008; Eriksson Barajas, K., Forsberg & Wengström, 2013). För att ta reda på om studien mäter det den avser att mäta är det relevant att inledningsvis nämna att intervjuerna som metod ska förstås mer som ett samtal än en faktisk intervju. Detta då studien utgår från ett poststrukturellt perspektiv. Det som analyseras och studeras är språket som handling och de diskurser förs. När det kommer till en studies reliabilitet, handlar det om noggrann mätning och beräkning och således mer vanligt förekommande i kvantitativa studier. Trots det är det viktigt att den studie som genomförs här kan uppvisa god reliabilitet (Boréus & Bergström, 2018). För att en studie ska ha hög reliabilitet krävs att det som mäts ej varierar, alltså att mätningen ger samma resultat fler än en gång (Eriksson Barajas, K., Forsberg & Wengström, 2013). För att göra det har det varit avgörande att alla åtta rektorer som deltagit i studien fått komma till tals, både de som medverkat i digitala intervjuer och den rektorn som besvarade frågor via mail. För att reliabilitet och mätbarheten ska bli synlig för läsaren benämns den svarade rektor vid namn genomgående och alla åtta har citerats.

Etiska överväganden

Följande studie är en intervjustudie och inledningsvis var det planerat att den skulle baseras på åtta kvalitativa intervjuer, vilket längs vägen förändrades då en intervju föll bort på grund av sjukdom. Den rektor bistod dock med skriftliga svar som har använts i arbetet. Att presentera detta avser att spegla en transparens i studien och arbetsgången. Samtidigt framgår det inte för läsaren vilka svar som mottagits muntligt och vilka som mottagits skriftligt, detta eftersom rektorernas svar eventuellt hade kunnat härledas tillbaka till dem själva och då riskera deras anonymitet. Konfidentialitetskravet har som innebörd att värna deltagarnas anonymitet, i syftet att säkerställa sekretess kring studien och deltagarna i den. Kravet innefattar också att alla personuppgifter och annat som kan identifiera deltagarna ska förvaras utom räckhåll för obehöriga (Vetenskapsrådet, 2002). När studiedeltagarna kontaktades och tillfrågades om att delta blev de informerade om studien och dess syfte, hur materialet planerades att spelas in, sparas, behandlas och därefter raderas. De blev även informerade om vem som skulle se själva intervjun och sen läsa materialet och slutligen den färdigställda masteruppsatsen och hur den skulle publiceras. Intervjudeltagarna fick också veta vilka förväntningar som ställdes på dem som deltagare (Vetenskapsrådet, 2002). Rektorerna samtyckte till deltagande och inspelning enligt samtyckeskravet redan i mailkontakten men även innan spelningen startades vid intervjutillfället (ibid.). Nyttjandekravet har av Vetenskapsrådet (2002) presenterats vara ett krav som behandlar hur uppgifter och material som samlats in endast får tillhandahålla ett underlag för forskning. Studien förhåller sig till *nyttjandekravet* genom att beskriva hur det material som samlats in skulle användas.

Analys

Analysavsnittet presenterar det material som intervjuerna med rektorerna genererade och de problemrepresentationer som återkom av intervjusubjekten utsagor om jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Av rektorernas tal om likabehandling och jämställdhet framkommer fem återkommande problemrepresentationer; svårigheter att sätta ord på innebörden av begreppen jämställdhet och likabehandling, det praktiska arbetets komplexitet, jämförelser som gjordes med andras verksamheters praktiska arbete, den pedagogiska personalens kunskap om jämställdhet och likabehandling samt vårdnadshavares inställning till detsamma. Problemrepresentationerna detekterades genom den tematiska analys inspirerad av den diskursanalytiska verktyget *What's the problem represented to be*, även kallat WPR. Bletsas & Beasley (2012) beskriver hur ansatsen behöver ses som ett verktyg som används för att kritiskt granska allmänna riktlinjer, som rektorernas arbetsberättelser i det här fallet. Det är inte meningen att stå för avslöjanden i intervjusubjektens berättelser utan att lyfta konstruktioner som gemensamt skapas och riskerar att återskapas rörande arbete med likabehandling och jämställdhet i förskolan. Genom att intervjua sju rektorer yrkesverksamma i förskolan om deras och deras verksamheters arbete med jämställdhet och likabehandling har följande studie ämnat att studera språkliga utsagor och diskurser som förs och hur det kan tänkas påverka arbetet som bedrivs. Intervjupersonerna arbetar i åtta olika delar av staden och har arbetat som rektorer mellan mindre än ett – upp till 14 år. Då intentionen var att åtta rektorer skulle intervjuas, varpå en inte kunde närvara på grund av sjukdom, genomfördes sju intervjuer. Den rektor som inte kunde medverka fysiskt bidrog med skriftliga svar på intervjufrågorna och dessa har inkluderats i studien. Det är dock viktigt att det blir sagt att sju digitala intervjuer genomfördes och inte åtta.

Rektorers tal om jämställdhet som begrepp

Året är 2021, det är mars och trots att våren kämpar når temperaturerna knappt över 10 grader på hela månaden. Det är mitt under rådande pandemi och för att undvika fortsatt ökad smittspridning av covid-19 är alla intervjuer bokade i det digitala forumet Microsoft Teams. Alla intervjuer genomförs snarlikt med frågor presenterade i en intervjuguide som intervjupersonerna fått ta del av innan tillfället och den fortlöper i 30 minuter. Inledande ombuds alla intervjupersoner att beskriva hur de, ur sin yrkesposition som rektorer, beskriver begreppet jämställdhet. Fler av de intervjuade rektorerna beskriver jämställdhet som lika rättigheter och lika möjligheter för killar och tjejer, och förskolan beskrivs som en plats där alla barn ges samma möjligheter till utveckling, lärande och lek utan att de begränsas av sin könstillhörighet. Utbildningen i förskolan ska förmedla respekt för de mänskliga rättigheterna och ge barnen grundläggande demokratiska värderingar. Alla barn ska få lika rättigheter och möjligheter. En intervjuperson beskriver jämställdhet på följande sätt:

Ja jämställdhet för mig det är ju lika rättigheter, lika möjligheter, för killar och tjejer. Kort uttryckt. Och det är ju egentligen att komma åt det då när man tittar på normer och värden och vad vi möter därför att man möter olika generationer och vi är många kring barnen och det är föräldrar och det är personal som har varit med länge och har sina erfarenheter och sina normer det sitter i ryggraden. Och vi har ny personal osv. Så det finns väldigt mycket färgningar i det här, hur man ser på jämställdhet

och vad som är flickor och vad som är pojkar och hur ger vi alla lika möjligheter. Betyder det att alla måste vara lika eller hur skapar vi jämställdhet? Men just det här att ha samma möjligheter och samma rättigheter det är nyckelorden såklart. Att tänka kring det och vad innebär det i så fall. (Rektor 7)

Begreppet jämställdhet beskrivs binärt utifrån två köns kategorier, killar och tjejer, och att dessa ska ges lika rättigheter och möjligheter och det arbete som ska genomföras med jämställdhet i fokus uttrycks i citatet påverkas av faktorer som de normer och erfarenheter som människor i barnens närhet bär med sig. Det beskrivs i sin tur handla om vilken generation som bäraren (mitt ordval) tillhör eller hur längre en person har arbetat i förskolan. Ur ett feministisk poststrukturalistiskt perspektiv går det att urskilja maktordningar mellan de vuxna som barnen möter och hur det påverkar det arbete med jämställdhet som ska bedrivas. Det framgår inte av citatet vilka eller vilken vuxen som positioneras som över eller underordnad (Lenz Taguchi (2014), samtidigt som det i uttalandet går att läsa in att de normer som den vuxna i barnets närhet har med sig påverkar. Här går det ur ett intersektionellt perspektiv att urskilja en skärningspunkt (Mattsson, 2015) mellan pedagogisk personal som är nya eller gamla, det vill säga de som har arbetat en kortare eller längre tid i förskolan. Genom att lyfta fram en sådan skärningspunkt blir det möjligt att närmre studera och ifrågasätta vad dessa positioneringar antas inneha eller sakna. Intervjupersonen avslutar med att ställa en öppen fråga som handlar om hur en kan tänka kring jämställdhet i förskolan i allmänhet ”betyder det att alla måste vara lika eller hur skapar vi jämställdhet?”, vilket ger en bild av hur jämställdhetsarbete riskerar att cementera föreställningar om likhet och olikhet. Historiskt har arbete med jämställdhet ofta fokuserat just binära olikheter mellan gruppen flickor och gruppen pojkar, vilket enligt Lenz Taguchi (2014) gör barnen till könade subjekt som följer med förväntade attribut. Det i sin tur riskerar att påverka både hur barnen blir bemötta utifrån förväntade egenskaper och attribut samt hur de kommer att se på sig själva och andra. Här blir det med hjälp av ett feministiskt poststrukturalistiskt verktyg möjligt att lyfta fram, betona och försöka att luckra upp hårt cementerade binära kategorier och därtill föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt, och samtidigt då vad en flicka respektive pojke förväntas besitta för egenskaper och förmågor.

Alltså för mig är det ju, om man ser på hela samhället, att alla ska ha samma förutsättningar och samma möjligheter oavsett kön. Och jag tänker inte bara rättigheter utan även skyldigheter oavsett kön och där känner jag att vi har en lång bit kvar i samhället. Och jag önskar så innerligt varje gång man tänker att nu har vi i alla fall haft 16 förskolor som har arbetat aktivt med detta. Att de här barnen ska få en uppföljning på det, vilket inte alltid sker tyvärr i skolan men jag tänker att man har fått med sig. Att vi har vågat bryta normer, att vi har pratat om andra saker som man kanske inte gör på alla ställen. (Rektor 1)

Flera av intervjupersonerna beskriver arbete med jämställdhet som en del i utbildningen. Att förskolan ska förmedla respekt för de mänskliga rättigheterna och inget barn i förskolan får begränsas på grund av sin könstillhörighet. Ur intervjupersonens uttalande ovan konstrueras arbetet med jämställdhet som något som sker i uppförsbacke (mitt ordval), då (det svenska) samhället idag inte är så jämställt som förskolans intention är samt att arbetet som sker med dess frågor i förskolan inte får en uppföljning när utbildningen fortsätter i skolan. Jämförelser med andra verksamheter är återkommande i rektorernas utsagor och är en av de fem problemrepresentationer som framkom under den tematiserade analysen.

Jag ser det som en nödvändighet. Både som ett samhällsansvar och inom utbildningssektorn, att det är jätteviktigt att jobba med de frågorna. Nödvändigt för att det ska bli, per automatik bara för man jobbar med jämställdhet behöver det inte betyda att det är jämställt. Och sen också när jag tänker på mina fyra förskolor och hur jag jobbar med jämställdhet där, jämställdhet kontra likvärdighet, det är ju två olika saker som man måste se vad man erbjuder. Men för mig betyder det att man erbjuder en förskola som är likvärdig för alla och att alla just med jämställdheten alla barnen ska ha samma rätt och även personalen. Mina pedagoger ska oavsett vilken utbildning och bakgrund så lyfter jag de alla lika mycket. Det finns ingen skillnad mellan dem. (Rektor 3)

När intervjupersonerna beskrev begreppet jämställdhet var det flera som lyfte att jämställdhet påverkar alla på förskolan oavsett. Alltså både barn, vårdnadshavare och personal. I ovanstående utsaga är det å ena sidan möjligt att göra läsningen att alla i förskolan, oavsett ålder, har samma värde och rättigheter och därtill ska ges samma möjligheter till deltagande. Å andra sidan går det att läsa hur intervjupersonen, i ett försök att uttrycka allas likvärdiga rättigheter i förskolan, i stället skapar osäkerhet kring de olika yrkesrollerna som samverkar i förskolan. Att alla människor i förskolan har lika värde och rättigheter innebär inte att det inte finns någon skillnad mellan de som arbetar i förskolan. Förskollärare, barnskötare och förskolläraryrassistenter har olika utbildningsgrad, lön och ansvar. Språket är ett handlande verktyg och trots att det inte avser att presentera en sann verklighet blir det relevant i sammanhanget att lyfta vad ett sådant uttalande om avsaknad av skillnad mellan utbildning representerar (Hekman, 1991). Här blir det samtidigt möjligt att läsa hur jämställdhet som begrepp påverkar hur hela organisationen inom förskolan beskrivs, det vill säga att alla människor oavsett var de kommer ifrån eller vad de utbildat sig till är lika mycket värda och på så sätt finns det ingen skillnad mellan dem.

När fyra av rektorerna talar om vad begreppet jämställdhet innebär några av de diskrimineringsgrunder som ligger till grund arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. De sociala kategorier som dyker upp i utsagorna handlar om ålder, funktionsvariation och etnicitet. För att demonstrera den bilden lyfts nedan ett av rektorernas citat.

För mig är jämställdhet en fråga om att faktiskt titta på individen snarare än strukturen som individen representerar. Att faktiskt möta barnet som den individen de är och inte i olika yttre attribut. Så det kan vara kön, det kan vara funktionsvariationer, eller det kan vara bakgrund och så vidare. Det kan vara ålder. Alltså om man tänker lite diskrimineringsgrunderna utan jämlikhet är för mig att få vara och identifiera sig som individ men i en förskolekontext så tycker jag också att det är viktigt att inte luta sig tillbaka i vad barnet kanske har för referensramar utan också att vidga perspektivet. I det här utbildande syftet, alltså vad är demokratiska begrepp i förskolan, vad är det att få ge uttryck både verbalt men också genom sin existens. Det kan gälla estetiska processer, att få vara det utan att bli korrigerad. Att på något sätt få möta sin potential men också få möjlighet att fungera i ett sammanhang. (Rektor 4)

Av intervjuerna blir det även synligt att några av intervjupersonerna har svårigheter med att konkret formulera jämställdhetsbegreppets innebörd och två landar i att det nog betyder barns rätt att få vara sig själva som individer utan att bli korrigerade eller värderade utifrån yttre

attribut. En av intervjupersonerna beskriver att jämställdhet innebär att erbjuda en likvärdig förskola för alla. Och två av rektorerna drar paralleller mellan jämställdhet och olikhet.

Alltså jämställdhet handlar mycket för mig om att få vara sig själv och att inte värderas utifrån andra och värdera likvärdigt. Om man nu ska titta på traditionella könsmonster i jämställdhet, att det ska vara lika mycket värt att laga mat som det är att måla huset. Att båda sakerna är lika viktiga, mat är nästan viktigare för man kan leva utan ett målat hus. Nej men det handlar om att få vara viktig och att olika är viktigt. Jättesvårt begrepp, jag har verkligen försökt tänka ut något jättesmart. Känner mig inte jättesmart. (Rektor 8)

När rektorerna talar om begreppet jämställdhet och försöker sätta ord på dess innebörd blir det synligt att det förekommer variationer i både formulering och förståelse. Ett sätt att förstå deras utsagor om jämställdhet är att det är binärt i sin framtoning. Det handlar om flickor och pojkar och hur alla barn oavsett könstillhörighet ska ha lika rättigheter i förskolan. Vilket stämmer överens med hur begreppet förstås inom forskning som lika makt, möjligheter och rättigheter för flickor, kvinnor, respektive pojkar och män (Lindroth & Bondestam, 2014; Odenbring, 2014). Parallellt går det att utläsa av utsagorna att vissa av deltagarna har en annan förståelse för begreppet jämställdhet och menar att istället handlar om alla människors lika värde, jämlikhet och allas rätt till en likvärdig förskola. Andra intervjudeltagare uttrycker att de har svårigheter att formulera en beskrivning av begreppet. Ett sätt att förstå rektorernas kluvenhet kring begreppet jämställdhet är att det förekommer en otydlighet kring vilka begrepp som innebär vad. I och med införandet av diskrimineringslagen och förbudet mot diskriminering och kränkande behandling ställdes förskolan inför nya krav och det ett annat fokus lyftes på likabehandling och det är rektor som ansvarar för att det varje år formuleras en plan för hur sådant arbete ska se ut (Rosén, 2015). När rektorerna talar om begreppet jämställdhet ovan konstrueras bilden av en blandad förståelse för och osäkerhet kring dess innebörd. Det pedagogiska arbete som bedrivs i förskolan är direkt sammanlänkat med den kunskap som den pedagogiska personalen, rektor och pedagoger inkluderat, besitter eller inte besitter (Rosén, 2015). Vuxnas kunskaper och kompetenser är avgörande, inte för att de sitter på svaren, utan för att de med stöd i sin egen förståelse, kan ge barn och unga verktygen att bråka med olika normer och normativa föreställningar (Martinsson, 2008). Samtidigt lyfter Wernersson (2007) den motsägelsefullhet som riskerar att uppstå när personalen i förskolan besitter kunskap om jämställdhetsbegreppet då den blir till en kategoriserande kraft baserad på en binär förståelse för könstillhörighet.

Rektorers förståelse för begreppet likabehandling

När intervjupersonerna ombeds sätta ord på innebörden av begreppet likabehandling ger svaren relativt varierade utfall, då vissa inleds som personliga tolkningar om vad det innebär för de själva medan andra visar på svårigheter att konkretisera begreppets innebörd och istället beskriver att arbetet i sig är mycket viktigt och att det ska vara ett levande arbete.

Jag ser på det begreppet att eller likabehandlingsplanen måste man ju ha, den är lika viktig som att ha ett systematiskt kvalitetsarbete. Det är nödvändigt. Jag tänker att, de förskolorna eller de områdena som jobbar aktivt med likabehandlingsplanen och att den är levande, det gör ju att det blir en helt annan situation. Det blir ett annat medvetet arbete det tycker jag. En nödvändighet. Så jag tycker att det är en skyldighet också att man har en plan som är genomtänkt och utarbetad. (Rektor 3)

Begreppet är missvisande. Många anser likabehandling som att alla behandlas lika och glömmet bort värdet som olikhet har i barns utveckling. Likabehandling är inte samma som likvärdighet, vi har fokus på en likvärdig utbildning, en likvärdig förskola som innebär olikhet, att bemöta olika barn med olika förutsättningar. (Rektor 6)

Likabehandling är ju ungefär så som jag sa att likabehandling är att folk är olika. Det finns ju generella ramar, att man måste tänka på alla men sen så är det ju liksom lite grann att man behandlar olika barn och personal utifrån deras förutsättningar och var de står någonstans. Och att de ska ha rätt att tycka osv också, så att.. Men sen.. Mänskliga rättigheter ligger ju något annat. Och barnkonventionen det har vi ju alltid, det har ju alla. Så det är ju inte så här att vi kan säga "nej det har de inte eller det får de inte" utan det är nog mer på den inställningen man har det och tittar. Eller jag då, tänker att man är olika och bara att jag har 40 medarbetarsamtal och att alla har tycker sitt och man måste behandla alla utifrån de förutsättningarna. En som är 62 år och som börjar få ont i knäna och en ung mamma med tre barn som ska hinna med, bara där är ju. (Rektor 5)

Det blir av ovan presenterade uttalanden synligt att rektorerna återigen gör jämförelser med andra verksamheter, men också andra begrepp. En av rektorerna uttrycker att begreppet likabehandling är missvisande och gör i samma uttalande skillnad mellan de som förstår och de som inte förstår den korrekta innebörden av begreppet. Två av rektorerna förtydligar att likabehandling innebär att alla människor är lika värda oavsett och att likabehandling innebär att alla barn ska känna att allt finns här för mig. Vidare uttrycker fyra av intervjupersonerna att likabehandling innebär att alla barn ska bemötas olika utifrån deras just olika förutsättningar och att medvetet och på ett icke-diskriminerande rätt handla olika i bemötande för att skapa tillgänglighet och samhörighet där alla har möjlighet att utvecklas och lära. Intervjupersonerna presenterar jämförelser som i sin tur skapar diskurser om de som förstår och de som arbetar aktivt med likabehandling. Av sådana diskurser konstrueras i tystnaden andra diskurser om de som arbetar i förskolan men som inte förstår vad begreppet likabehandling på riktigt innebär eller de som inte arbetar tillräckligt aktivt med likabehandlingsarbetet. En av intervjupersonerna uttrycker att hen i sin roll som rektor måste ta hänsyn till de anställdas olikheter och att det är likabehandling. På följande sätt formuleras likabehandlingsarbetet som ett arbete föränderligt beroende på mottagare.

Alltså likabehandling för mig är ju faktiskt att handla olika i bemötande, men det handlar ju också om en medvetenhet i vad man gör olika, för det kan bli en negativ särbehandling eller till och med diskriminerande om den inte är medveten... Att likabehandling är inte att möta alla likadant, men däremot att göra olika men medvetna och icke-diskriminerande perspektiv men däremot att skapa den här tillgängligheten, samhörigheten och möjligheten att få utvecklas och lära. (Rektor 4).

Flera av intervjupersonerna betonar vikten inte glömma bort värdet som olikhet har i barns utveckling och även om begreppet likabehandling beskrivs som både lurigt och missvisande uttrycker tre av intervjupersonerna att en fördel med leder till att andra arbeten utvecklas.

Likabehandling det blir ju ett större begrepp. Där man ju vill öppna för alla de här diskrimineringsgrunderna och så. Och det är ju där jag tänker att det är jätteviktigt att vi pratar om de här frågorna och diskuterar sånt. För just de här normerna, det sitter någonstans i ryggraden och vi kan med ord säga hur vi tycker att det ska vara och vi kan i reaktioner reagera på ett annat sätt när vi möter något vi tycker är udda och så och där behöver man ha tänkt igenom lite innan att vad har vi för förhållningssätt och hur liksom agerar man professionellt sådär liksom. (Rektor 7)

Som i avsnittet tidigare om begreppet jämställdhet så konstrueras det av intervjusubjektens tal om likabehandling återigen en tudelad och varierad förståelse för begreppet som avses att beskrivas. Det är den samlade kompetens, kunskap och förståelse för uppdraget som samtliga personal i förskolan har som lägger grunden för den kvalitet som utbildningen får. Precis som Amundsdotter m.fl. (2015) och Lager (2010) uttrycker det så är det avgörande för att de nationella målen ska nås och följas att rektorer och andra i ledningen på förskolan besitter omfattande kompetenser kring uppdraget. Det problem, eller den problemrepresentation, som förs fram av intervjupersonernas uttalanden blir att utbildningens resultat är pedagogernas förmåga att medvetet arbeta med likabehandling, och att behandla alla olika men utan att detta leder till någon form av negativ särbehandling. Här blir det ur ett normkritiskt perspektiv intressant att fundera över vilka normer om likhet och olikhet som figurerar av rektorernas uttalanden. Normer om pedagoger och verksamheten som inte förstår begreppen och således inte arbetar med likabehandling på ett korrekt sätt. Här konstrueras den Andre, den avvikande pedagogen med den inkorrekta förståelsen, den som utmanar det som inte är det som premieras och anses vara det normativa (Lindbäck & Sernhede, 2010). Genom att konstruera en sådan bild blir det möjligt att presentera sig själv och de egna verksamheterna i ett annat ljus. Maktordningen baseras på en skiljelinje mellan det egna och någon annan, men var den här andre finns formuleras inte.

Jämförelser med andra

En återkommande problemrepresentation som framkom av analysen var hur intervjupersonerna i talet om det arbetet som bedrivs lyfte fram andra aktörer som för att jämföra med. När det kommer till att arbeta med normer och värden inom verksamheten hotas det arbetet intern av generationsgapet inom personalen. Här återskapas bilder av vem det är som lyckas med jämställdhets- och likabehandlingsarbetet om vem som då inte gör det. Den konstruerade bilden av den lyckade och den misslyckade verksamheten får också bränsle av att intervjupersonerna skapar teorier om de som förstår och de som därtill inte förstår vad det faktiskt uppdraget går

ut på eller vad begreppet egentligen betyder. En av rektorerna gör en jämförelse med en tidigare arbetsplats och beskriver hur det där inte var accepterat för alla att tala de språk som en behärskade.

Jag kom till ett ställe och där hade de så här tossiga grejer så att man inte skulle få prata sitt hemspråk eller något, men det har vi ändrat på så det ska bli mer jämlikt och det tror jag att en del tycker att jag är lite rättvis. Och då menar jag inte så här pratar i rastrummet, där ska man ju kunna prata så det ska ju inte vara exkluderande från något håll, men att man nu för tiden finns det ju inte svenska och andra språk utan nu finns det olika språk. Det är ju en sån där strukturell grej. (Rektor 5)

Den jämförelse som intervjupersonen gör här går å ena sidan att förstå som en markör för att skilja på sin verksamhet och den som sätter stopp för att tala andra språk än svenska och således ett uttryck för inkludering. Det blir på följande vis ett sätt att påvisa den egna verksamhetens medvetenhet och i det här fallet icke rasistiska hållning gentemot språk. Samtidigt vittnar uttalandet om något annat. Intervjupersonen uttrycker hur det nu för tiden finns olika språk, och inte som tidigare få det var svenska språket och andra språk. Uttalandet i sig tenderar ur ett poststrukturalistiskt och intersektionellt perspektiv att visa både på över- och underordnade hållningar gällande språk, etnicitet och bakgrund. Alla positionerade dock inte sig själva som överordnade utan även tvärt om, som den som inte bedrev tillräckligt aktivt arbete eller själv saknade tillräckligt omfattande förståelse för begreppen, vilket fortsatt matar föreställningar om distinktionen mellan de som lyckas och de som misslyckas eller de som förstår och de som inte förstår. Det stämmer överens med det Axelsson (2019) ger uttryck för när han förtydligar att flera pedagoger anser att jämställdhetsuppdraget i sig är svårtolkat.

Jag ser på det begreppet att eller likabehandlingsplanen måste man ju ha, den är lika viktig som att ha ett systematiskt kvalitetsarbete. Det är nödvändigt. Jag tänker att, de förskolorna eller de områdena som jobbar aktivt med likabehandlingsplanen och att den är levande, det gör ju att det blir en helt annan situation. Det blir ett annat medvetet arbete det tycker jag. En nödvändighet. Så jag tycker att det är en skyldighet också att man har en plan som är genomtänkt och utarbetad. (Rektor 3)

Jag tycker att det är ett lurigt begrepp för att jag upplever att för mig är den självklara tolkningen av likabehandling att man ska behandlas utifrån sina förutsättningar och behov, det vill säga: olika. Att vi behandlar inte alla barn exakt likadant för alla barn har inte samma behov. Men jag har också erfarenhet av att man gömmer sig, upplever jag då, bakom ordet likabehandling i det då att man då tycker att "vi har en likabehandling i denna verksamheten och jag kan inte behandla ditt barn annorlunda". Så att det är för mig ett svårt begrepp. Också för att jag tror att det är oftast så har ju var och en sin tolkning, det gäller ju inte bara det begreppet, men den egna tolkningen är liksom den självklara och den man utgår ifrån. Och då så tänker jag just att när man använder såna här begrepp som likabehandling så som är ett sånt begrepp som jag upplever är lätt att mena två saker, så är det viktigt att verksamheten fastställer vad det betyder för oss. Vad menar vi när vi säger likabehandling (Rektor 8)

Ur ett poststrukturalistiskt feministiskt perspektiv studeras det empiriska materialet och har för avsikt att belysa föreställningar om vem eller vilka sitter på makten och därtill positioneras som överordnade (Lenz Taguchi, 2015, s.148). De citat som presenterats ovan avser att visa på hur rektorernas utsagor om och jämförelser med andra verksamheter eller stadsdelar går att förstå

som över respektive underordning. Av intervjupersonernas utsagor konstruerar flera av återkommande diskurser om vilken verksamhet som kan tänkas vara överordnad den andre, samt vem som faktiskt arbetade med det som skulle arbetas med och vem som då inte gjorde det. Genom att ställa sin verksamhet och dess kvalitet i relation till en annan verksamhet mot syftet som förmodas vara att höja den egna verksamheter är intervjusubjekten med och aktivt konstruerar bilden av förskolans och skolans ojämlika utbildningskvalité. Diskurser förs om hur det är i förskolan och inte i skolan som det aktiva arbetet med jämställdhet och likabehandling sker, eller hur arbetet sker mer omfattande i vissa stadsdelar än i andra. Ett sätt att förstå jämförande diskurser som de ovan är att det finns en osäkerhet kring det arbete som ska bedrivas och vad begreppen betyder eller innebär (Axelsson, 2019). Genom att ställa den egna verksamheten i relation till någon annan som kanske brister på ett annat sätt går det att förstå som ett sätt att lyfta fram den egna verksamheter som mer lyckad. Ett annat sätt att förstå jämförelserna, som när rektor 6 uttrycker att begreppet likabehandling är missvisande, är hur det tas förgivet att alla yrkesverksamma inom förskolan besitter omfattande förståelse för centrala begrepp och på så sätt besitter den kunskap som krävs för att nå förskolans uppdrag och nationella mål. När intervjupersonerna gör ovan nämnda jämförelser konstrueras diskurser om den medvetne respektive omedvetne, den kompetente respektive den inkompetente och följande studie avser att synliggöra dessa. De los Reyes & Martinsson (2005) uttrycker att den typen av diskurser om olikhet, den som är eller inte är, riskerar att befästa och normalisera sådana. Genom att lyfta fram intervjupersonernas diskurser om olikhet i de jämförelser som gjorts mellan den egna verksamheten/förståelsen/medvetenheten och andras görs de synliga och kan därmed ifrågasättas och eventuellt undvika att reproduceras.

Utsagor om arbetet med jämställdhet och likabehandling i praktiken

Rektorernas utsagor vittnar om att arbete med likabehandling och jämställdhet ser olika ut beroende på vilken verksamhet och var i staden den är belägen. En rektor berättar att de inom ramen för jämställdhetsarbetet jobbar *”aktivt med att prata om men också att göra allas lika värde. Både på de förskolorna där vi har många barn som har behov som avviker från normen men även på de andra förskolorna. Och det är väldigt mycket fokus på det sociala samspelet och på att inte värdera utan att arbeta för att man ska få vara den man är och att alla barn och även personal är viktiga pusselbitar i våra verksamheter”* (Rektor 8). En av rektorerna beskriver hur de har fokuserat på att lyfta sådant som kodas som feminint görande, en har haft leken som fördjupningsområde och funderat kring hur den görs mer inkluderande för alla barn medan en annan berättar att de arbetar väldigt mycket med tillgänglighet. Målet med att arbeta med tillgänglighet är att färre barn ska avvika från normen och istället känner sig inkluderade i verksamheten menar rektorn som arbetar i stadsdel 4. Likabehandlings- och jämställdhetsarbetet baseras på det aktuella läget i verksamheten berättar en av rektorerna som återger att barnens toalettbesök har varit ett sådant område som krävt förbättrande åtgärder.

För på vissa förskolor, att det är jättejobbigt, att det barnen upplever att det är supertungt och vågar inte gå på toaletten för det alltid är någon som rycker upp dörren och lite sånt och då får man hitta liksom olika använda sig av olika redskap och komma på, vad är det bästa, och testa och testa och till slut så hittar man rätt. Men också genom samtal med barnen om vad är det som är okej, ska man få lov att få gå på toaletten utan att bli störd, och att man inte retas eller håller på. (Rektor 3)

Det är inte bara rektor 3 som drar paralleller mellan integritet och jämställdhet utan det är flera av de intervjuade rektorerna som berättar att pedagogerna samtalar med barngruppen om rätten till den egna kroppen. Två respondenter lyfter individens olikhet i relation till jämställdhetsarbete i praktiken *”Det ska vara lika mycket värt att laga mat som det är att måla huset. Att båda sakerna är lika viktiga, mat är nästan viktigare för man kan leva utan ett målat hus. Nej men det handlar om att få vara viktig och att olika är viktigt”* (Rektor 8). Den andra rektorn talar mer om olikhetens betydelse och menar att det finns olika sätt att se på jämställdhet och vad som är flickor och vad som är pojkar. Därtill frågar hon sig själv hur alla ges lika möjligheter och om det innebär att alla måste vara lika då, hur skapar vi egentligen jämställdhet (Rektor 7). En annan rektor lyfter hur de i sitt arbete vill minska mäns våld mot kvinnor. Det praktiska jämställdhetsarbetet varierar mellan verksamhet och stadsdel. Flera av intervjupersonerna uttrycker hur de har arbetat med lärmiljöerna och studerat hur de kan se ut och göras mer normkritiska för att inte ge en könsstereotyp bild eller känsla. Dessutom ges det uttryck för hur viktigt det är att inte låta likabehandlings- och jämställdhetsarbetet fastna vid ett specifikt tillfälle som tillexempel Pride.

Vi har ju fokuserat mycket när det är Prideveckan men jag tycker att det är viktigt att inte bara fokuserar när det är för sakens skull utan det ska vara ett pågående arbete så att man inte tappar det andra. Och mycket det här med vad är okej, vad använder vi för språk, hur behandlar vi varandra. Vad är det man tycker man har rättighet att göra och vad är det man egentligen inte har rätt att kalla sin kompis? Så att, det är ju de här vardagssituationerna som händer med barnen där man har en tanke i det här med jämställdhet och diskrimineringsgrunderna också för den delen. (Rektor 3).

Rektorer som har arbetat mer aktivt med jämställdhetsfrågor lyfter vid intervjuerna vikten av att inte fastna utan gå vidare och utvecklas i sitt arbete och sitt tankesätt.

Jag kan uppleva att vi är nog har nog mer lämnat de mer yttre attributen som man kanske började med. Just det här med kodade kläder, leksaker, lekar, attityder kring. Vi är nog på väg mot de mer subtila bitarna, hur talar vi till, hur möter vi barn på olika sätt utifrån var de är osv. Sen upplever jag när det kommer till normkritik i fråga om kön, könsidentiteter och de bitarna så är vi väldigt starka om man ser över staden. Det finns en hög tolerans, det finns en stor medvetenhet och det gör det också generellt när det gäller våra vårdnadshavare som bor i Stadsdel 4. (Rektor 4)

Genomgående i intervjuerna berättar rektorerna hur arbetet ska vara övergripande, genomgående och flytande över tid. Det får inte stanna vid revideringen av planen mot diskriminering och kränkande behandling utan det är ett arbete som kräver uthållighet och tålamod. Det är inte så att vi har ett möte och så blir det bra med det förtydligar rektorn verksam i stadsdel 5. Det ska ingå i det systematiska kvalitetsarbetet och genomsyra verksamheten och ett sätt att göra det på menar rektor 6 att pedagogerna utgår ifrån ett genusperspektiv när de planerar och genomför och sedan analyserar och utvärderar aktiviteter, barns lärmiljö och material/leksaker/böcker. Just språket som pedagogerna använder lyfter hon, precis som flera andra rektorer, och beskriver hur pedagogerna uttrycker sig på ett sätt för att undvika att fokus ligger på kön och istället använder barnens namn. Hon berättar också om en hämtningssituation där pedagogerna istället för att säga *”när kommer din mamma idag”* väljer att formulera sig på

ett mer könsneutralt sätt som exempelvis ”ska du hem efter mellanmålet idag?”. Användande av könsneutralt språk stämmer överens med det forskningen beskriver som en strategi för jämställdhet som pedagoger använder. Samtidigt beskrivs det hur den typen av verktyg som handlar om att välja andra ord än exempelvis pojke/flicka eller mamma/pappa för att undvika att ”köna” individer istället riskerar att leda till att verksamheten blir ”könsblind”. Det vill säga att det som avses att läras ut, kön och könsroller, istället för att lyftas fram och samtalas om osynliggörs och lärandet riskerar att utebli (Dolk, 2013; Bodén, 2014). I jämställdhetsarbetet menar rektor 6 att det är pedagogernas uppgift att se till och ansvara för att inga barn blir begränsade i sin utbildning och att alla barn får samma möjlighet att välja fritt bland aktiviteter och lekar och har möjlighet att ta en roll i leken oavsett kön. Flera av rektorerna uttrycker att en viktig del i arbetet med jämställdhet är litteraturen, både den som är till för barnen och den som är till för pedagogerna. Tre rektorer lyfter vikten av att uppmärksamma det som sker i vardagen, i verkligheten. Att arbetet hålls verksamhetsnära och när det uppstår något specifikt så diskuteras det vidare då vilket gör att det sker mer naturligt.

Och sen möter vi olika situationer och då blir det utifrån vardagen ”ja nu har vi en familj med två mammor” och då blir det liksom kanske det kommer en fråga från barnen ”varför har du två mammor” ”Amen familjen kan se olika ut”. Då kommer det samtalet i naturliga situationer. Och då gäller det också att personalen har pratat om såna saker så att man kan bära den självklarheten i verkligheten så att barnen också ser det i de vuxna som förebilder. Att det här är väldigt självklart och inga konstigheter. (Rektor 7)

Flera av rektorerna uttrycker hur viktigt det är att föra kontinuerliga, aktiva dialoger och samtal med varandra. Detta för att synliggöra normer och tillsammans skapa sig en så lik bild av arbetet och förståelse för begreppen som möjligt. För att bygga ett gemensamt förhållningssätt. För att kunna driva och utveckla arbetet med jämställdhetsfrågor uttrycker ett par av de intervjuade att det är hjälpsamt att kartlägga och ta tempen på var ens verksamheter befinner sig. Både personal och barn. Tre av rektorerna som arbetar i mer socioekonomiskt välbärgade områden lyfter, på tal om arbetet med likabehandling, att de behöver jobba mer med språk för att de inte har ”de förutsättningarna” och för att deras barngrupper är ”ganska homogena”. På grund av det uttrycker en av rektorerna att de inte är så medvetna och att de saknar verktyg för att möta utlandsfödda familjer, i synnerhet när det då kommer till språket.

Men däremot så ser jag en större brist i fråga om att stadsdelen har ju och är även fortfarande en av de mest homogena stadsdelarna i fråga om etniciteter. Så det bor mest svenska människor i fråga om en etnisk bakgrund i stadsdelen. Där är vi inte så medvetna och vi har inte så mycket verktyg att möta när vi får familjer med en bakgrund som då kanske inte definieras av att man har levt i Sverige i kanske två, tre generationer. Framförallt så tycker jag det är tydligt när man kanske möter familjer som kanske inte har det svenska språket som ett verktyg på ett icke likvärdigt sätt. Det är något som vi har pratat om och jag tycker att vi börjar landa i det men du vet i samband med flyktingvägen när man började placera ut mycket mera än vad man gjorde innan så upplevde jag att man blev lite perplex på något sätt. Om man fick ett barn som inte hade det talade svenska språket. Och någonstans fick vi ju stoppa och tänka men vänta hur gör vi med det lilla barnet som inte heller har börjat prata svenska som blir inskolad? Så det tycker jag att man kan se. (Rektor 4)

Så för oss så har jämställdhetsarbetet mynnat ut i mycket större begrepp. Sen har vi även nu den här terminen håller vi på med andraspråksinläring. För att våran stadsdel har inte de förutsättningarna att jobba med 17 olika språk i en barngrupp, men vi HAR ju andra språk och vi har inte blivit så bra på just den biten så då måste vi jobba med det. Så nu har vi ett projekt med både logoped och psykolog och specialpedagoger där våra pedagoger får diskutera kring och får föreläsningar kring andraspråk. Så vi försöker ju verkligen se det utifrån alla diskrimineringsgrunderna men som sagt i vissa saker ligger vi lite efter i förhållande till andra stadsdelar ser ju jag. (Rektor 1)

En av de intervjuade som arbetar i en stadsdel där barngrupperna inte beskrivs som lika homogena talar om hur viktigt det är med jämställdhetsarbetet när det kommer till just språkförbistringar mellan pedagoger och vårdnadshavare. Detta för att det inte ska bli någon skillnad mellan pedagoger, barn och vårdnadshavare baserat på vilket språk de talar utan att alla ska få en jämställd behandling.

Jag tycker att ett ord som är viktigt där är ju förståelse. Att man har det som personal då för i vårat uppdrag gentemot våra föräldrar och barn. Och då blir det ju jämn...(ställt?) Det är ju inte gradering utan alla barn är olika. (Rektor 5)

När intervjupersonerna berättar om det praktiska arbete som bedrivs återskapas förståelsen för arbete med jämställdhet som ett sidospår och en förgrening till övrigt övergripande och förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Förskolans uppdrag omfattar förvisso ett jämställdhetsuppdrag men hur påverkar det egentligen det övergripande likabehandlingsuppdraget på sikt. Det blir ur intervjuerna möjligt att göra det synligt hur rektorerna talar om det praktiska arbete med jämställdhet och likabehandling som bedrivs ute i verksamheterna. Rektorerna beskriver hur arbetet avser att lyfta det feminina eller se över lekmiljöerna så att de blir inbjudande för alla barn oavsett könsidentitet. Det lyfts också fram hur fokus ligger på tillgänglighet för alla, fokus på det sociala samspelet, alla barns integritet och rätten till den egna kroppen. Forskning visar att risker som finns när det kommer till arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan idag, istället kan ge en motsatt effekt (Arvidsson, 2014; Bodén, 2014; Brunila & Edström, 2013; Edström, 2010; Eidevald, 2009; Lenz Taguchi, 2004). Det kan handla om det vardagliga språkbruket och att inte vilja köna barn eller att inte benämna någon utifrån förväntad könstillhörighet. Det kan också se ut som ovan med vilja till att arbeta fram en neural miljö där alla kan känna sig välkomna. Att inte tala om kön eller att arbeta fram mer neutrala strategier riskerar att skapa en ”könsblind” verksamhet (Dolk, 2013; Bodén, 2014). Om olikheter inte lyfts fram, hur ska de då kunna problematiseras kan en fråga sig. Intervjupersonerna berättar om att fokus ligger på att göra lärmiljöerna välkomnande för alla barn oavsett kön. Det står formulerat i läroplanen att miljön som barnen befinner sig i ska vara varierande och på så sätt erbjuda en variation olika lekar och aktiviteter. Även det material som barnen ges tillträde till ska uppvisa bred variation för att alla barn ska få möjlighet att bredda sina lekmönster och på sätt utmana könstereotypa uppfattningar (SKOLFS 2018:50). Utmaningen ligger i att lyfta könsskillnader utan att återskapa och förstärka dessa (SOU 2010:99) vilken forskning visat är en risk när det handlar om arbete med jämställdhet i förskolan (Arvidsson 2014; Bodén, 2014; Dolk, 2013; Edström, 2010; Odenbring, 2010).

Något annat som framgår av intervjupersonernas utsagor om det arbete med likabehandling som sker i verksamheterna, är att vissa av diskrimineringsgrunderna blir svårare att arbeta med på grund av var i staden förskolorna är belägna. Rektorer med förskolor i stadsdelar med en medelinkomst som är i linje med eller högre än medelvärdet i landet tenderade att lyfta fram hur de inte arbetade lika mycket med språk och upplevde att de saknade verktyg för att göra det. Hierarkisk ordning av diskrimineringsgrunderna förekommer och ofta är det jämställdhet som fått större genomslag än andra diskrimineringsgrunder skriver Dolk (2013). Axelsson (2019) beskriver fenomenet som att jämställdhet ges en särställning gentemot andra jämlikhetsfrågor. Det som här riskerar att lämnas oproblematiserat är över- och underordningars inom diskrimineringsgrunderna i synnerhet. Det intervjusubjekten konstruerar i utsagor om hur de ligger efter andra stadsdelar i sitt arbete med flerspråkighet eller mångfald på grund av att de arbetat med jämställdhetsfrågor reproducerar bilden av vilken diskrimineringsgrund som premieras, det vill säga vilken som överordnas genom den förda diskursen.

Personalens inställning

Intervjupersonerna skapar gemensamt bilden av att arbetet med jämställdhet och likabehandling tas emot övervägande positivt av all personal, som tycker att det både är spännande och utmanande, vilket stämmer överens med det Axelsson (2019) lyfter om pedagogers inställning till jämställdhetsarbete. Att förskolans pedagogiska personal i övervägande majoritet uttrycker stor entusiasm och positivitet gällande arbete med likabehandling och jämställdhet vittnas det även om regeringens jämställdhetsdelegation (2006:75), där det samtidigt befästs att det som är en av nyckelfaktorerna för arbetet ska lyckas är personalens kompetens. Det saknas ordentlig kunskap om ämnet vilket påverkar vad utfallet blir i det vardagliga arbetet (ibid.). När det kommer till personalkompetens konstruerar intervjupersonerna ett ytterligare scenario för att mäta kompetens, vilket är att ställa sin egen verksamhet mot andra verksamheter eller stadsdelar. Det ges uttryck för att ämnet jämställdhet är oerhört oladdat i *deras* stadsdel, att de inte får några reaktioner alls eller att de aldrig fått höra några negativa kommentarer från utbildade förskollärare eller barnskötare men det har hänt att de mottagits från utbildade förskolläraryrassistenter. Om det har uttryckts åsikter som att någon alltid gjort på ett visst sätt eller haft vissa bestämda förutfattade meningar kring ett barn för att denna specifikt är pojke eller flicka så har det fått fångas upp av rektorn. Även sådana kommentarer och åsikter omfattas av det kontinuerliga och pågående arbetet uttrycker rektorerna. När intervjusubjekten talar om de planer mot diskriminering och kränkande behandling som pedagogerna formulerar och verksamheterna förhåller sig till uppstår återigen tendenser som konstruerar bilden av den kompetenta eller icke-kompetenta pedagoger.

Jag upplever att många medarbetare inte ser vikten med detta arbete på grund av att de har en annan bakgrund där indelningen efter kön är en del av deras liv, religion, levnadsvillkor, uppfostran (Rektor 6)

Sen är det ju så att man försöker få med alla där men det gäller att folk ska få tid på sig att titta på den och sånt (planen mot diskriminering och kränkande behandling/mitt inlägg). Och det är ju mitt ansvar att den blir gjord, såklart, ur arbetsmiljöavseende och sånt. Man försöker att.. Alla är INBJUDNA till

att vara delaktiga. Och jag tror att det är ju alltid några fler som kanske aktivt engagerar sig, men jag tror att kanske även de som inte är så aktiva i arbetet ändå håller med och det har inte varit kontroversa.. Det har aldrig varit några frågor som kommit upp att någon tycker si eller så. (Rektor 5)

Här är det möjligt att se en av problemrepresentationerna som handlar just om pedagogernas inställning till det arbete som bedrivs och hur det blir en nyckelfaktor för framgång. Å ena sidan är pedagogerna inbjudna till att delta men i vissa fall väljer att inte göra det, å andra sidan beskrivs hur personalen brister i kunskap om ämnet och därför inte arbetar med frågorna. Samtidigt upprätthåller majoriteten av rektorerna berättelser om att personalen ger positiv respons och tycker att det är nyttigt att själva lyfta och ifrågasätta personliga normer och normativa föreställningar. När det har uppdragats att någon känner att jämställdhetsarbetet upprepar sig så har rektorn förklarat att det här inte är ett arbete som tar slut utan som sagt är pågående. Rektor 3 tror att det handlar om en osäkerhet kring att blotta sina personliga åsikter. Rektor 6 upplever att reaktionerna kring arbetet med jämställdhet och likabehandling är övervägande positiva från personalen och att det är intresserade. När de kommer till arbetet med likabehandling och att förebygga diskriminering och kränkande behandling upplever rektorn i stadsdel 6 att personalen har svårt att skilja på vad som är en konfliktsituation och vad som är en kränkning. När det sker meningsskiljaktigheter tror rektorn från stadsdel 7 att det kan bero på vilken generation en tillhör, och att när det handlar om frågor om jämställdhet kan förekomma en del personliga ”tyckanden”. Det kan en annan rektor också vittna om:

Här om året hade jag ett jättespännande samtal med en av mina medarbetare då hon sa att hon själv har gjort, jag har inte märkt och jag har arbetat ganska nära den kvinnan, att hon har själv gjort en resa kring just detta med sexualitet. Och att det är okej att inte vara hetero. Där hon har sagt, hon har aldrig visat något i sitt yrkesutövande men hon var också i det samtalet väldigt öppen med att det har varit svårt. Att hon vid ett flertal tillfällen fått svälja sina egna åsikter för att vara professionell. Så. Men det är nog den enda gången som någon ens har vågat. Jag tror det är säkert fler, det finns säkert många som har med sig det motståndet hemifrån men man vågar inte ens säga det. För någonstans är det så självklart i förskolan att man inte tycker så. Tror jag. (Rektor 8)

Konstruktioner återkommer också i rektorernas utsagor gällande att vara förebilder som vuxna. Rektorn som är verksam i stadsdel 7 beskriver att det är viktigt med samspelta pedagoger som självklart och gemensamt ifrågasätter normer och arbetar inkluderande med alla människor, i alla familjekonstellationer. Att kunna samspele och visa upp en stabil verksamhet med ett gemensamt förhållningssätt. Rektorn från stadsdel 5 lyfter sig själv som en förebild för den pedagogiska personalen och menar att genom att vara en god förebild så skapas goda förutsättningar för att arbeta jämställt och för allas lika värde. ”Och det kanske kommer andra från andra länder som har ett annat språk eller annan kultur va. Man är inte sådär van riktigt att man kan inte komma till en chef och alltså många gånger var det så då att en svensk tradition var då att ”vem är dum nog att bli chef då va” men om man kommer från ett annat land.. en annan kanske inte har kunnat sova då natten innan de ska prata med chefen. Och för mig har det varit att visa att jag är chef i min funktion men man är ju jämlik ändå som person”. Rektorn här uttrycker att det kan spela roll varifrån du som pedagog kommer ifrån och vad du då har med dig för olika erfarenheter och förståelse för vad en rektor har för roll. Samma rektor ger även en mer personlig tolkning av problematiken med arbete med likabehandling och

jämställdhet. ”Vad än vi jobbar på en förskola med att pojkar och flickor tex ska göra så när de kommer upp i åldrarna så är det alltså så, mer tydligt kanske nu än för några år sedan i vårt område, att man säger så att det här är killgrejer och det här är tjejgrejer”.

I följande avsnitt lyfts problemrepresentationen och diskurserna om pedagogers inställningar och kompetenser. Rektorer talar om hur pedagogerna som arbetar i verksamheterna är positiva till det arbete som sker med jämställdhet och likabehandling, vilket stämmer överens med det som uttrycks i tidigare forskning (Axelsson, 2019). När arbetet blir mindre lyckat menar två av rektorerna att det kan bero på personalens bakgrund, religion, uppfostran eller att de helt enkelt inte vill vara med och arbeta med jämställdhet och likabehandling. Rektorer uttryckte också att det kunde bero på vilken generation någon tillhörde eller personliga intressen och åsikter. Intervjupersonerna tillskriver på varierande sätt tilltro till den kompetenta pedagogen och den goda förebilden. Det är inte första gången som ämnet förebilder i förskolan berörs utan forskning visar att det finns föreställningar om att män och manliga pedagoger i förskolan och hur de med sin blotta närvaro skulle verka som manliga förebilder för gruppen pojkar. I relation till sådana påståenden har det gjorts synligt att kvinnlig personal i förskolan inte vanligtvis tillskrivs rollen som förebild på det sättet, varken för gruppen flickor eller pojkar (Arvidsson, 2014; Eidevald, 2009). Ur ett feministiskt poststrukturalistiskt perspektiv om över- och underordning går det att förstå konstruktionen om den goda och inte lika goda förebilden, precis som i fallet med den överordnade diskrimineringsgrunden kön och jämställdhetsarbete så detekteras en över och underordning (Lenz Taguchi, 2014).

Diskurser som förs om den kompetente, intresserade pedagogen lutar sig på normer om vad som är önskvärt beteende. Ur intervjupersonernas uttalanden synliggörs normer om ålder och vilka för- och nackdelar som kan tänkas följa med och baseras på pedagogens ålder. En av intervjupersonerna uttrycker att personalen kommer från olika generationer och att det påverkar och färgar hur arbetet med jämställdhet blir, då alla har olika erfarenheter egna normer kring begreppen med sig in i verksamheten. Synligt blir också hur diskursen om den kompetente pedagogen som lyckas arbeta med likabehandling och jämställdhet kommer från en viss typ av hem, med en viss typ av uppväxt eller bakgrund. Normer som går att synliggöra i dessa uttalanden går både att tolka som rent av rasistiska. Den undervisning som sker i förskolan ska inte påverkas av vem du är, var du kommer ifrån, var du vuxit upp eller hur gammal du är. Diskurser om vem som är kompetens nog att arbeta med barn är inte på något sätt nya sett ur ett förskolehistorisk perspektiv, som präglats moralism och normalisering. Att formulera vilka kvinnor, för det skulle vara kvinnor då de ansågs vara mer lämpade på grund av vårdande och bildande förmågor, har alltid varit ett inslag och har formulerats i termer av särartsfeministisk professionalisering (SOU 2006:75).

Vårdnadshavares inställning

När det kommer till hur arbetet tas emot av vårdnadshavare låter det genast annorlunda och flera av respondenterna berättar om föräldrar som på olika sätt gör motstånd mot arbete med jämställdhet och likabehandling. I stadsdel 1 beskriver rektorn att vårdnadshavare protesterade mer förr när de arbetade mer kompensatoriskt och att de då uttryckte en oro kring vad det skulle innebära för deras barn men att det har ändrat i och med att hennes förskolor *”gick över till att kalla det att ALLA barns rättigheter att bli den man är”*. Flera andra rektorer beskriver också att vårdnadshavare ger uttryck för åsikter som *”ska ni hålla på att prata om det här och jag tycker minsann att min tjej ska få fortsätta ha klänning på sig och min grabb gillar...”* (Rektor 2). Att föräldrar vill tona ner eller tysta ner arbetet helt enkelt. När det kommer till barnlitteratur som är mer inkluderande och försöker bryta normativa mönster när det kommer till könsrollen till exempel tycker vissa vårdnadshavare att vi inte borde prata om det eller läsa om det överhuvudtaget, berättar rektor 3. Som också säger att hon har upplevt att det är mer laddat för män, pappor, än vad det är för mammor. Det som intervjupersonerna ger uttryck för här stämmer överens med det som Kane (2006) berättar om när hon använder sig av begreppet könsavvikelse när hon i sin forskning beskriver barns möte med och val att studera flera typer av könade uttryck och attribut, så som exempelvis kläder, leksaker och lekar. Kane lyfter i sin forskning att heterosexuella pappor var den grupp av vårdnadshavare som gjorde mest motstånd mot att deras barn handlade könsavvikande, framförallt om deras barn var pojkar. Forskaren menar att det kan bero på dessa heterosexuella mäns starka identifikation med hegemonisk maskulinitet.

Det varierar mycket inom gruppen vårdnadshavare menar rektorn från stadsdel 7. Vissa brinner verkligen för de här frågorna och är insatta medan andra är mer misstänksamma. Flera av rektorerna berättar om liknande situationer som uppstått i verksamheter där de arbetat, där det har uppstått en konflikt kring att pojkar tagit på sig kjolar eller klänningar på förskolor där det funnits sådana kläder att leka i. Att de då fått diskutera i arbetslaget vems behov som skulle premieras, vårdnadshavarnas eller barnens. Här menar rektorn att det är viktigt att vara samspelta i arbetslaget i hur en sådan reaktion ska bemötas, vilken information som ska lyftas kring hur vi jobbar och vad barnen ges möjlighet till på förskolan och att barnen inte ska begränsas.

Men vårdnadshavare kan ibland bli lite ’ska ni hålla på att prata om det här och jag tycker minsann att min tjej ska få fortsätta ha klänning på sig och min grabb gillar...’ alltså man fastnar lite i att det då skulle vara vissa leksaker som skulle plockas bort, eller liksom att man får inte lov att göra dattan eller dattan. Utan där brukar vi ju säga att det handlar ju inte om det utan det handlar ju snarare om att lägga till (Rektor 2)

I den verksamhet där rektor 8 arbetar har vårdnadshavare gett uttryck för att de inte vill att flickor ska klättra i träden på gården eller att pojkar inte får leka med dockorna. Hon har också fått bemöta föräldrar som inte vill att förskolan på något sätt ska prata om och då normalisera homosexualitet. I de lägena menar rektor 8, precis som andra rektorer uttryckt ovan, att det är hennes och personalens skyldighet att informera om förskolans uppdrag. Då upplever hon att majoriteten av vårdnadshavarna, trots starka åsikter om könsroller, är väldigt ödmjuka inför att

”det är förskolan som är proffset”. Det är viktigt att ha en rak dialog och arbeta upp goda relationer. En annan rektion som beskrivs är när vårdnadshavare uttryckt att de inte känner sig bekväma med att det är manlig personal på förskolan och att de då inte vill att de ska byta blöja på deras barn. Då får jag som rektor förklara att jag har förståelse för dem och deras oro men i vår verksamhet byter både manlig och kvinnlig personal blöjor på barnen, om de inte är vikarier förstås. Det handlar om ett genusperspektiv menar rektor 6. En annan rektor beskriver samma scenario och kommer med en annan infallsvinkel.

Om vi ska ifrågasätta våra manliga kollegor, hur ska vi då tänka runt din son och manliga förebilder? Betyder det att vi inte kan lita på pojkar och män? (Rektor 6)

Ytterligare har vårdnadshavares förståelse för och syn på jämställdhet och likabehandling enorm betydelse för förskolans arbete med dessa frågor, vilket givetvis varierar från familj till familj (Axelsson, 2019; Karlsson & Simonsson, 2008; Wedin, 2014). I den offentliga statliga utredningen som gjordes 2010 för att detektera jämställdhetsarbetet i skola och förskola beskrivs hur de normsystem som råder i familjen i vissa fall starkt kan befästa traditionella könsmönster, vilket är begränsande för individen. Ett särskilt jämställdhetsproblem som lyfts i delegationen för jämställdhet är hedersrelaterade. Med det innebär patriarkala normerande föreställningar om familjeheder som ska upprätthållas genom kontroll av individer på olika sätt, exempelvis genom våld eller tvångsåtgärder. Hederskultur har på senare tid förknippats med invandring och migration men föreställningar om att upprätthålla en familjeheder förekommer i alla länder, Sverige inkluderat (SOU 2010:84; SOU 2010:99). När det kommer till den plan mot diskriminering och kränkande behandling som upprättas och revideras varje år på landets förskolor varierar reaktionerna rektorerna fått och tror sig få. Å ena sidan skapas bilden av den mycket medvetna och aktivt engagerade föräldern som är insatt, tar sig tid, söker efter information och reagerar positivt på arbetet som bedrivs. Å andra sidan konstrueras samtidigt och parallellt den oengagerade vårdnadshavaren som inte läser planerna eller som inte involverar sig i förskolans likabehandlings- och jämställdhetsarbete. Ytterligare skapas fördjupad förståelse för denna oengagerade vårdnadshavare genom de gissningar som rektorerna för. Engagemanget eller det bristande engagemanget som beror på brist eller normavvikande språkkunskaper, kultur, bakgrund eller uppfostran. Den typen av uttalanden visar på en bristande förståelse för hur intersektionella skärningspunkter sker mellan sociala kategoriseringar som kön, etnicitet, funktion och klass (de los Reyes & Martinsson, 2005).

En problemrepresentation som fram genom rektorernas tal om arbete med jämställdhet och likabehandling var vårdnadshavares inställning och kompetens. Av intervjuerna framgick det att erfarenheterna som återberättades gällande vårdnadshavare varierade, trots att majoriteten vitnade om vårdnadshavare som på ett eller annat sätt visat missnöje för förskolans arbete med jämställdhet och likabehandling. Det framkommer sådant missnöje oftare uttrycktes av vårdnadshavare av manligt kön än kvinnligt, och att det ofta handlade om lekar, aktiviteter eller kläder som kunde kodas som traditionellt maskulina eller feminina. Ytterligare formuleras hur vårdnadshavare har avisande inställning till manliga pedagoger och åsikter om vilka arbetsuppgifter som är olämpliga för dem att utföra, som exempelvis blöjbyten. Ett annat

problem som konstrueras av intervjuerna är vårdnadshavares varierande intresse för verksamheten och det pedagogiska arbetet som bedrivs där.

Diskussion

I studiens sista och avslutade del presenteras en sammanfattning av de resultat som framkommit av analysen, vilket uppföljs av metod- och resultatdiskussion. Studiens konklusioner förs slutligen fram och så även tilltänkt vidare forskning.

Sammanfattning av studiens resultat

Syftet med studien var att granska hur ett urval rektorer i förskolan talade om deras arbete med likabehandling och jämställdhet. Avsikten med följande fokus var att närmre studera hur de talade om begreppen, det utförda praktiska arbetet samt vilka likheter och skillnader som fanns i dessa utsagor för att få syn på återkommande teman eller representerade problem. Studiens teoretiska utgångspunkter är feministisk poststrukturalism, intersektionalitet och diskursanalys varpå det empiriska materialet har analyserats med en tematisk analys med inspiration av *What's the problem represented to be* (Bacchi & Goodwin, 2018). Avsikten har varit att detektera vilka diskurser som förs om arbete med jämställdhet och likabehandling, samt vilka återkommande *problem* som konstrueras i rektorernas utsagor. De fem problemrepresentationer som synliggörs i föreliggande studie är svårigheter med att sätta ord på innebörden av begreppen jämställdhet och likabehandling, det praktiska arbetets komplexitet, jämförelser som gjordes med andra verksamheters praktiska arbete, den pedagogiska personalens kunskap om jämställdhet och likabehandling samt vårdnadshavares inställning till det praktiska arbetet.

När rektorerna talade om begreppen jämställdhet och likabehandling synliggjordes varierad förståelse och förmåga att formulera dess innebörd. Att arbeta med demokratiska värden som jämställdhet i förskolan handlar både om förbyggande insatser gällande diskriminering och kränkningar, samt att parallellt ta ansvar för att alla barn oavsett kön ges samma möjligheter och rättigheter (SKOLFS 2018:50). Återkommande talade intervjupersonerna om hur arbetet med jämställdhet och likabehandling, det vill säga det förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling, ska ligga som en filt över verksamheten, vara levande och övergripande. Ingenting ska läggas på hyllan, bockas eller betas av och för det ansvarar de som är yrkesverksamma i förskolan (Edström, 2010). När rektorerna talade om det praktiska och dagliga arbetet som utfördes av personalen i förskolan blev det av intervjuerna synligt vilka diskurser som fördes kring över- och underordnade kunskaper och egenskaper. Det som konstrueras mellan raderna av intervjusubjektens utsagor är de inte lika förmånliga egenskaper som en pedagog kan tänkas besitta. Det beskrevs hur en sådan pedagog inte hade med sig dåliga normer/föreställningar eller gammal pedagogik, inte heller kom den pedagogen från fel generation, bakgrund, levnadsvillkor, uppfostran eller hemmiljö. Det som detekteras är i flera fall uttalanden med rasistiska förtecken. Här skapas föreställningar om den lyckade och den mindre lyckade pedagogen som sitter på rätt kunskaper. Samtidigt lyfte alla intervjuade att personalen var mycket positiva till att arbeta med berört ämne vilket stämmer överens med hur

Axelsson (2019) skriver fram pedagogers inställning.

Utöver pedagogernas intresse för och kunskap om jämställdhet och likabehandling konstrueras under intervjuerna även bilden av och diskurser om den oengagerade och ointresserade vårdnadshavaren. Den som å ena sidan inte läser verksamhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling överhuvudtaget eller den å andra sidan som är mer intresserad men som enbart söker information när det dyker upp frågor. Föreställningen om att det är vårdnadshavares uppfostran av barnen och inte förskolans (bristfälliga) arbete med jämställdhet som lägger grund för ett barns normativa föreställningar exempelvis är något som Wedin (2014) lyfter. Övergripande är det allas ansvar att arbeta för att alla barn oavsett kön ges lika villkor och möjligheter. Vårdnadshavare är, precis som alla andra vuxna i barnens närhet, bärare av normativa föreställningar om kön vilka kommer att påverka barnets förståelse för könsmonster. Kane (2006) har i sin studie sett att vårdnadshavare är mer positivt inställda till att förskolan arbetar för att bredda barns och då framförallt flickors känslor, möjligheter och rättigheter men mer negativt inställda till detsamma gällande pojkar.

På jakt efter kompetent personal i förskolan blir det en självklarhet att även titta åt ledningens håll, eftersom det är rektorn som har det yttersta ansvaret för att den pedagogiska praktiken i verksamheten som bedrivs efterföljer nationella mål och riktlinjer (SFS 2010:800). För att nå framgång i arbetet med jämställdhet är en nyckelfaktor att ledningen är involverad och engagerad fastslår Wedin (2014). Det som krävs är en breddad kunskapsfront på alla nivåer inom och utom förskolan som organisation (SOU 2006:75).

Metoddiskussion

De metodologiska ramverk som omgärdar föreliggande studie är kvalitativa intervjuer som analyserats med inspiration av en diskursanalytisk WPR-ansats. Följande avsnitt avser att reflektera och diskutera kring eventuella styrkor och svårigheter som blivit synliga under processens gång.

För att gynna studiens syfte och närmre studera hur rektorer i förskolan talar om arbete med jämställdhet och likabehandling användes kvalitativa intervjuer som metod. Intervjufrågorna formulerades i en intervjuguide som studiens deltagare tog del av på förhand. Ett sådant metodologiskt övervägande grundas i forskarens inställning till intervjuguidens och hur vida de kommer att påverka intervjupersonernas världsbilder (Bryman, 2008). Då avsikten var att studera intervjupersonernas hur intervjupersonerna talade om ämnet, snarare än vad deras exakta ordval, gjorde bedömningen att på förhand presentera en intervjuguide. En potentiell påverkan det kan ha fått för intervjusituationen är att både forskare och intervjudeltagare kände sig mer avslappnade och bättre förberedda på situationen. De styrkor som går att lyfta fram gällande ostrukturerade eller semistrukturerade intervjuer går att basera på forskarens intresse skriver Bryman (2008), och avser med uttalandet en vilja att samla breda och detaljerade svar eller smala och mer preciserade. Anledningen till det är forskarens intention att analysera det empiriska materialet. I föreliggande studie var avsikten att studera intervjupersonernas tal om och konstruktioner av arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan. På förekommen anledning var således ostrukturerade eller semistrukturerade ett lämpligt metodologiskt val, då

avsikten och forskarintresset med kvalitativa intervjuer ofta fokuserar just intervjupersonernas ståndpunkter (Bryman, 2008).

Studiens deltagare inhämtades med hjälp av personliga kontakter med anledning av att det är högt tryck på yrkesverksamma att delta i olika typer av studier under vårterminen. Att rektorerna som deltar i studien har personliga kopplingar till mig som författare är inte helt riskfritt. Å ena sidan har det underlättat arbetet som lades ner inledningsvis för att finna deltagare till studien, å andra sidan ökar därmed risken att konfidentialitetskravet och intervjudeltagarnas anonymitet röjs. Med hjälp av fingerade namn på både rektorer och stadsdelar, är avsikten att undvika ett sådant utfall. Det är av min uppfattning att det personliga nätverket är så pass stort att det är möjligt att bevara deltagarnas anonymitet. Intervjuarens närvaro kommer risk att påverka intervjudeltagandet och en sådan risk som är förekommande vid observationsforskning men som även riskerar att ske vid kvalitativa intervjuer är något som benämns som *rolleffekt*. Det innebär att de som observeras eller intervjuas frestas att inta en roll vid tillfället för undersökningen (Bryman, 2008). Intervjudeltagarna i föreliggande studie kan ha påverkats av rolleffekt eller på annat sätt försökt anpassa sitt deltagande för att stämma överens med det förväntningar som jag hade som intervjuare. Det jag har kunnat göra för att så långt som möjligt undvika sådan påverkan var att hålla intervjuerna lika långa (alla tog 30min +/- 10), ge alla deltagare samma möjlighet att förbereda sig (mailade intervjuguiden i förväg) samt höll fast vis de frågorna som formulerats i intervjuguiden. Det empiriska materialet är baserat på kvalitativa intervjuer med sju rektorer samt av skriftligt insamlade svar från ytterligare en rektor. Att alla åtta kunde närvara vid digitala intervjuer var olyckligt men samtidigt fanns det sju andra som deltog. Det går att ställa sig kritisk till antal intervjudeltagare som en studie baserar sina resultat på och enligt Kvale & Brinkmann (2014) är det väsentliga inte antalet i sig utan att det blir möjligt att få reda på det som författaren vill veta. I föreliggande studie anser jag att antalet intervjupersoner gjorde det möjligt att presentera en överskådlig och relativt bred bild av vad rektorer yrkesverksamma i olika stadsdelar i en av Sveriges största städer berättar om det arbete som utförs gällande likabehandling och jämställdhet.

Andra aspekter som hade kunnat påverka studiens kvalitet är den gemensamma förståelse jag och intervjudeltagarna har för förskolans faktiska uppdrag relaterat till frågor om jämställdhet och likabehandling. Under samtalen med intervjupersonerna blir jag mer och mer medveten om komplexiteten i de begrepp studien fokuserar på vilket leder till att det försvårar möjligheten för mig och rektorerna att ”tala samma språk”. Slutsatsen som dragits rörande det är att det inte spelar någon roll för studiens validitet om personlig osäkerhet kring begreppen uppstår utan hur intervjusubjekten i sin position som rektorer formulerar sitt uppdrag. Att som forskare bredda den egna förståelsen genom noggrann läsning av tidigare forskning och aktuella styrdokument kan rent av förstärka validiteten påtalar Boréus & Bergström (2018).

Följande studie har använt en analysmetod inspirerad av både diskursanalys och ansatsen *What's the problem represented to be* (Bacchi & Goodwin, 2016), vilket är ett verktyg användbart för att närmre studera förgivettagna föreställningar rörande ett specifikt socialt eller politiskt problem. Avsikten var att närmre studera vad rektorerna berättade om deras arbete med likabehandling och jämställdhet i förskolan och att därefter synliggöra samt kritiskt

granska maktrelationer som genom tal riskerar att skapas eller reproduceras. Anledningen till att inspiration tagits av metoden istället för att göra en renodlad diskursanalys var att mötet med metoden var relativt nytt samt att det på följande vis blev möjligt att både analysera intervjupersonernas tal om forskningsämnet på ett bredare och inte lika "låst" sätt, vilket således blev en styrka för studiens utförande. Diskursanalysen förekommer i olika varianter men den samlade innebörden av metoden är att forskaren läser transkriberat material och studerar vad som talas om och hur det talas om ett specifikt ämne, samt föreställningen att den sociala världen skapas genom människors handlingar som därefter tolkas och omtolkas av andra. Diskursanalysens hållning är att handlingar omfattar både yttranden i tal, skrift och bild (Eriksson Barajas, Forsberg & Wengström, 2013). Följande studie avser detsamma och fokuserar på språket som ett handlade verktyg som i sig inte representerar en sann verklighet utan reproducerar föreställningar och konstruerar något i sig (Hekman, 1991). Det som avsågs med metodvalen var att WPR-ansatsen bidrog till att insamlad empiri kunde undersöka om några och i så fall vilka uppfattningar rektorerna satte ord på rörande arbetet med jämställdhet och likabehandling i förskolan. Var det något som vann legitimitet och således anses vara "de riktiga" (Boréus & Bergström (2018). Vidare användes Carol Bacchis diskursanalytiska ansats *What's the problem represented to be* för att lyssna efter vilka föreställningar om förekommande problem som lyfts genom samtalen. När det empiriska materialet analyserades framkom återkommande problem, i studien benämnt som problemrepresentationer, som kritiskt granskades med stöd av tidigare forskning. Förhoppningen har varit att synliggöra kopplingar mellan de diskurser som rektorerna använde sig av och de effekter som kan tänkas följa med dem (Boréus & Bergström, 2018). Empirin analyserades med hjälp av WPR-ansatsens frågeställningar och trots att den utgår från totalt sju frågor går det att handplocka de som är mest lämpliga och passar bäst för studien (ibid). I den här studien ifrågasattes problemrepresentationerna i sig, eventuell bakomliggande problematik, vad som kunde tänkas lämnas oproblematiserat och vilka effekter de kunde tänkas medföra. Det empiriska materialet har genomgått en analys inspirerad av tematisk analys och diskursanalys för att mer övergripande fokusera på att studera språket som ett handlande verktyg och som maktmedel.

Resultatdiskussion

Diskriminering är ett juridiskt begrepp och belyser att någon blir behandlad annorlunda/sämre än någon annan (Lindroth & Bondestam, 2014) utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet/etnisk tillhörighet, religion/tro, funktionsvariation/hinder, sexuell läggning och ålder (SFS 2008: 567). Ett av de centrala begreppen för studien är likabehandling som å ena sidan inte är ett begrepp som används i förskolans läroplan men å andra sidan är ytterst närvarande i och med det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Alla förskolor är skyldiga att arbeta förebyggande för att förhindra kränkningar, trakasserier och diskriminerande handlingar (SKOLFS 2018:50). Tidigare benämndes dessa planer som likabehandlingsplaner men efter införandet av diskrimineringslagen 2009 blev det mer relevant att tala om just diskriminering (Lindroth & Bondestam, 2014). Diskrimineringslagen är tvingande och kräver att alla arbetsgivare bedriver förebyggande arbete (Lindroth & Bondestam, 2014). Att arbeta mot kränkningar, trakasserier och diskriminering har utbildningsväsendet gjort länge och men när det som tidigare var barn- och elevskyddslagen blev 2009 en gemensam lag, alltså diskrimineringslagen, blev ett krafttag i det förebyggande arbetet.

Det är rektorn som ytterst ansvarar för att verksamheten där utbildningen som bedrivs är av god kvalitet genom att se till att den följs upp, utvärderas och utvecklas systematiskt (SKOLFS 2018:50). Vidare är det rektorns ansvar att inkludera arbetet med jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet samt arbeta förbyggande mot diskriminering och kränkande behandling av barn och unga. Rektorn bör även se till att det finns en plan för hur det arbetet ska bedrivas på varje verksamhet (SFS 2010:800). När det kommer till de yrkesverksammas kompetens och hur den lägger grunden för den utbildning som barnen får i förskolan blir det återigen värt att nämna vikten av att ledning och chefer besitter stor kunskap om jämställdhet och likabehandling för att kunna möta jämställdhetsmålen (Amundsdotter, Ericson, Jansson & Linghag, 2015; Lager, 2010; SOU 2006:75). Det är även rektorns ansvar att personalen i förskolan får den fortbildning och kompetensutveckling som krävs (SKOLFS 2018:50). Således är det också rektorns ansvar att se över pedagogernas kunskap om likabehandling och diskrimineringsgrunderna för att förskolan ska vara en arena där alla barns rättigheter främjas oavsett ålder, sexuell läggning, kön, könsöverskridande identitet, religion, funktionsvariation och etnicitet. För att det ska vara möjligt att säkerställa att inget barn diskrimineras eller kränks utifrån någon av dessa sju diskrimineringsgrunder är det av hög vikt att verksamheten är av god kvalitet med kunnig och kompetent personal på alla nivåer (Axelsson, 2019; Edström, 2010; Eidevald, 2011; Karlson & Simonsson, 2008; Karlsson & Simonsson, 2011). Samtidigt diskuteras kvalitet flitigt inom utbildningsväsendet.

Kvaliteten i förskolan och arbetet med att utveckla och förbättra den grundas i en likvärdighetssynpunkt skriver Skolverket (2005) i sina allmänna råd och kommentarer om just kvalitet i förskolan. Ett dokument framtaget på uppdrag av Regeringen. Här definieras kvalitetsbegreppet i förskolan utifrån måluppfyllelsen, det vill säga hur väl en verksamhet svarar mot nationella mål och riktlinjer. Ett arbete som hela tiden ska ses över mot målet att utvecklas och som kännetecknas av systematik, uppföljning, analys och utvärdering (Skolverket, 2005). När intervjupersonerna talar om det som är deras ansvar gällande arbetet

med jämställdhet och likabehandling beskriver majoriteten det som att stötta pedagoger i deras kritiska tänkande, skapa arenor för diskussion och reflektion, synliggöra utvecklingsområden, leda vägen och skapa mål för förbättring.

Av de problemrepresentationer som lyfts i rektorernas utsagor blir i tystnaden och frånvaron av intern kritik eller tal om den egna förståelsen synlig. Det handlar återigen om jämförelser med andra, med skolan, pedagogerna, vårdnadshavarna, andra rektorer eller verksamheter i andra stadsdelar. Att vara rektor på en förskola är att vara tjänsteman, eller kvinna som i cirka 90% av fallen i den svenska förskolan. Rektorns ansvar och nationella roll beskrivs i de nationella styrdokumenterna (SKOLFS 2018:50; SFS 2010:800). Ärlestig & Törnsén (2014) skriver fram att här, genom styrdokumentet, talar staten direkt till rektorn. Rektorns ansvar för förskolan ges på så vis i princip större vikt än huvudmannens. Något som enligt Ärlestig & Törnsén (2014) inte tillhör vanligheten. Rektorn har det yttersta ansvaret för att säkerställa förskolans kvalitet, genom att som pedagogisk ledare se till att utbildningen riktas mot nationella mål och krav (SKOLFS 2018:50). En betydelsefull del i ledningens kompetens är goda kunskaper om förskolepedagogik och om förskolans mål och uppdrag. För att kunna medverka till att det pedagogiska arbetet utvecklas är det dessutom viktigt att rektorn har möjlighet att följa det dagliga arbetet i förskolan. Om det saknas pedagogiska ledare, eller om den som är rektor saknar kännedom om verksamheten, uppstår ett glapp mellan kommunnivån och verksamhetsnivån och det blir i sin tur svårt för kommunen både att driva relevanta utvecklingsfrågor och att fördela resurser efter behov. En rektor som inte har insyn i verksamheten, som inte följer det dagliga pedagogiska arbetet, blir en riskfylld faktor i arbetet mot ökad kvalitet. Detta eftersom den pedagogiska ledaren ska verka som en kommunikatör mellan verksamhetsnivå och kommunalnivå, för att formulera behov, svårigheter och utvecklingsområden (Skolverket, 2005). De diskursiva effekter som kan tänkas komma av problemet är att rektorers varierade förståelse ger betydande konsekvenser för kvalitén på den utbildning som barnen i slutändan får. Att inte se sin verksamhet, det arbete som bedrivs och att inte arbeta med jämställdhet, eller att inte arbeta för att främja likvärdighet och motverka diskriminering och kränkande behandling vore tjänstefel.

Föreliggande studie har genom empiriskt material insamlat via intervjuer närmre studerat rektorers tal om och konstruktioner av arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan. De representationer av problem som återkom vid intervjuerna var svårigheter med att sätta ord på innebörden av begreppen jämställdhet och likabehandling, det praktiska arbetets komplexitet, jämförelser som gjordes med andra verksamheters praktiska arbete, den pedagogiska personalens kunskap om jämställdhet och likabehandling samt vårdnadshavares inställning till detsamma. Det som har synliggjorts har varit diskurser om den mindre kompetenta pedagogen och den oengagerade vårdnadshavaren och det känns på tiden att ifrågasätta dessa diskursiva föreställningar i ett försök att förändra och förebygga att den typen uttalanden. Genom intervjupersonernas uttalanden reproduceras dessa konstruktioner och problemrepresentationer, och de återkommer. Frågan är till vilken nytta. Flera av de jämförelser som rektorerna gör vid intervjuerna verkar handla om att skapa en över- och underordning, en maktordning, en fördelning, mellan sig själva och den Andre. Genom att peka på främlingen från ett annat hem eller en annan generation (eller från en annan förskola) skapas distinktionen

som höjer den egna verksamheten och således den egna yrkespositionen. Förskolan kräver en kompetent pedagogisk ledare, och densamme är avgörande för verksamhetens kvalitet (SKOLFS 2018:50). Att ifrågasätta hur en rektor i förskolan ser på demokratiska begrepp som jämställdhet och likabehandling speglade något helt annat än det som frågan avsåg att spegla inledningsvis. Precis som den normkritiska pedagogiken avser att lägga fokus på normer och hur de konstrueras, reproduceras och upprätthåller hierarkisk skillnad och olikhet (Bromseth, 2010) har det empiriska materialet i föreliggande studie analyserats med samma avsikt. Intervjuade rektorer yrkesverksamma i förskolan har berättat om det arbete som bedrivs i deras verksamheter, vilket har gjort det möjligt att utifrån betrakta dessa berättelser genom normkritiska och feministiskt poststrukturalistiska glasögon och på så vis presentera nya läsningar.

Genom att skapa andra berättelser, som ifrågasätter de sociala hierarkier som finns i våra samhällen och hur vi förväntas ta plats inom dessa narrativ, kan vi utmana och förändra ramarna. Vi kan förändra hur det är möjligt att tänka, känna och agera i det egna livet såväl som i samhället i stort. (Bromseth, 2010, s.49)

Slutsatser

Det har varit en process i lärande att studera rektorers perspektiv på förskolans uppdrag i allmänhet och arbete med jämställdhet och mot diskriminering och kränkande behandling i synnerhet. Begreppen går in i liknande begrepp som jämlikhet och likvärdighet, vilket gör det om än svårare att navigera. Vad är det egentligen som sägs och vad syftar det till? Under våren 2021 har jag breddat min förståelse kring det som uppsatsen handlar om men även rektorers arbete och uppdrag i förskolan. I följande studie har det synliggjorts vilka diskurser som kan florerar från ledningen om den kompetens och kunskap som är avgörande för den utbildning barnen möter i förskolan. Genom att lyfta fram dessa konstruktioner av kompetens, engagemang och normer kring detsamma vill jag att denna studie tolkas som ett verktyg för att förstå diskursiva föreställningar om vuxna som bärare av kunskap. Med stöd i feministisk poststrukturalism, intersektionalitet och diskursanalys har det varit möjligt att lyfta fram och kritiskt granska intervjupersonernas faktiska utsagor för att därefter analysera materialet med inspiration av Bacchis *What's the problem represented to be* (Bacchi, 2010) och således få fram vilka representationer av *problem* som rektorerna framförde.

Här är det värt att fundera ytterligare ett varv kring varför det kan tänkas vara så att utfallet såg ut som det gjorde. I studien läggs tonvikt på positioneringar eller jämförelser med andra verksamheter, stadsdelar eller delar av utbildningsväsendet. Det handlade om den oengagerade vårdnadshavaren, den som inte kommit lika långt som en annan i sitt arbete med jämställdhet, från skolan, från utbildad personal, från ny personal och från gammal personal. Det konstruerades förebilder som kom från "rätt" bakgrund och generation och det gjordes skillnad mellan den som förstod och inte. Det krav som följer med att arbeta som rektor i förskolan är att arbeta för att nationella mål och riktlinjer ska följas, och inte nog med det så tillskrivs rektor stor potential för att påverka och bedriva förändringsarbete. Vilket i sig kräver att rektorn sitter på omfattande kompetens om förskolans uppdrag samt hur arbetet ska planeras för att nå dit (Amundsdotter, Ericson, Jansson & Linghag, 2015; Lager, 2010; SOU 2006:75). Att inte besitta

dessa kunskaper äventyrar således personalens förtroende för rektorn men också rektorns faktiska position och anställning. Så med facit i hand, var det av den anledningen då fel ingång att studera rektorers tal om verksamhetens arbete? Här vill jag starkt befästa att så inte är fallet. Rektorer i förskolan sitter på en mycket viktig position med direkt koppling mellan verksamhet och huvudman, och är således en direktlänk till staten (Ärlestig & Törnsén, 2014). Rektorn är mediet och rektorn är rösten, vilken måste få komma till tals. Genom en kvalitativ intervjustudie med teoretisk förankring i feministisk poststrukturalism, intersektionalitet och diskursanalys går det däremot att fokusera blicken på rektoreernas röst och verkligen försöka spegla vad de faktiskt säger och vad det kan innebära för förskolans verksamhet i ett större perspektiv. Förhoppningen är att förekommen studie kan komma att bidra med kunskap om och ge en inblick i rektorers förståelse för arbete med jämställdhet och likabehandling i förskolan samt vilka potentiella problem och svårigheter som kan uppstå i och med detta.

Vidare forskning

Förskolans pedagogiska ledare, rektorn, besitter stor potential att påverka förändrings- och utvecklingsarbetet. Resultaten indikerar att rektorers förståelse för begrepp och det praktiska arbete som bedrivs i förskolan är en nyckelfaktor för ökad kvalitet och vidare forskning på ämnet behövs. Vidare hade det varit av intresse att närmre studera hur förskolan och den kompetens som yrkesverksamma på flera nivåer besitter samt vilka diskurser om arbete med jämställdhet och mot diskriminering och kränkande behandling som förs på huvudmannanivå.

Referenser

- Andersson Tengnèr, L. & Heikkiklä, M. (2017). *Arbeta med jämställdhet i förskolan – Med normmedveten pedagogik*. Gothia Fortbildning: Stockholm.
- Amundsdotter, E., Ericson, M., Jansson U. & Linghag, S. (2015). *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Universitetsstryckeriet: Karlstad. Karlstad Universitet ISBN 978-91-7063-666-0
- Arvidson, C. (2014). *Genuspedagogers berättelser om makt och kontroll*. Diss. Härnösand: Mittuniversitetet, 2014. Härnösand.
- Axelsson, T. (2019). *Att tolka och praktisera jämställdhet i förskola och grundskola. Slutrapport av projektet Forskningsbaserad samverkan – med målet att förbättra jämställdhetsarbetet i Askersunds kommuns förskolor och grundskolor*. Örebro, Örebro universitet.
- Bacchi, C. (2010). Poststructuralism, discourse and problematization: Implications for gender mainstreaming. *KVINDER, KØN & FORSKNING NR. 4* s.62-72
- Bacchi, C., & Goodwin, S. (2018). *Poststructural policy analysis: A guide to practice*. ProQuest Ebook Central <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se>
- Bletsas, A., & Beasley, C. (2012). *Engaging with Carol Bacchi: Strategic Interventions and Exchanges*. South Australia: University of Adelaide Press. Retrieved May 18, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/10.20851/j.ctt1sq5x83>
- Bodén, L. (2009). *Förändringens hegemoni – föreställningar om jämställdhet, kön och genus i Delegationen för jämställdhet i förskolans utvärderingsfrågor och -svar*. Masteruppsats. Pedagogiska Institutionen: Stockholms Universitet.
- Bodén, L. (2014). Könneutralitet och kompensatorisk pedagogik. Dominerande föreställningar I förskolans jämställdhetsarbete. I Lenz Taguchi, H., Bodén, L. & Ohrlander, K. (red.) (2014). *En rosa pedagogik: jämställdhetspedagogiska utmaningar*. (s.35-47) Stockholm: Liber.
- Breneselovic, D. P. & Krnjaja, Ž. (2016). *Discourses on Gender in Early Childhood Education and Care (ECEC) Setting: Equally Discriminated Against*. *Journal of Pedagogy* 7(2): 51–77.
- Bromseth, J. (2010). Förändringsstrategier och problemförståelser: från utbildning om den Andra till queer pedagogik. I *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. (s.27–54). Uppsala: Centrum för genusvetenskap.
- Bromseth, J. & Darj, F. (2010). *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. Uppsala: Centrum för genusvetenskap.

Brunila, K., & Edström, C. (2013). The famous Nordic gender equality and what's Nordic about it. *Nordic Studies in Education*, 33(4), 300 F 313.

Boréus, K., & Bergström, G. (2018). Textens mening och makt: Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys (Fjärde [omarbetade och aktualiserade] upplagan ed.). Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Butler, J. (2006). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity* (2 upplagan). London: Routledge.

de los Reyes, P. & Martinsson, L. (red.) (2005). *Olikhetens paradigm: intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande*. Lund: Studentlitteratur.

Dolk, K. (2013). *Bångstyriga barn: makt, normer och delaktighet i förskolan*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2013. Stockholm.

Edström, C. (2010). *Samma, lika, alla är unika: en analys av jämställdhet i förskolepolitik och praktik*. Diss. Umeå: Umeå universitet.

Edström, C. (2014) Pedagogues' Constructions of Gender Equality in Selected Swedish Preschools: A qualitative study, *Education Inquiry*, 5:4, 24618, DOI: 10.3402/edui.v5.24618)

Eidevald, C. (2009). *Det finns inga tjejbestämmare: att förstå kön som position i förskolans vardagsrutiner och lek*. Diss.. Jönköping.

Eidevald, C. (2011). *Jämställdhet med grund i vetenskap och beprövad erfarenhet*, *Förskoletidningen*. 36:1, s. 6-11.

Eidevald, C. & Lenz Taguchi, H. (2014). Genuspedagogik och förskolan som jämställdhetspolitisk arena. I Lenz Taguchi, H., Bodén, L. & Ohrlander, K. (red.) (2014). *En rosa pedagogik: jämställdhetspedagogiska utmaningar*. (s.19-31) Stockholm: Liber.

Eriksson Barajas, K., Forsberg, C. & Wengström, Y. (2013). Systematiska litteraturstudier i utbildningsvetenskap: vägledning vid examensarbeten och vetenskapliga artiklar. (första upplagan). Stockholm: Natur & Kultur.

Eriksson, A., Svensson A. & Beach, D. (2019). Kommunal förvaltning som politisk aktör: Ett perspektiv på policy och förändring inom förskolläraprofessionen. *Pedagogisk forskning i Sverige*. Vol. 24 Nr. 2. 2019. ISSN 1401-6788

Foucault, M. (1993). *Diskursens ordning*. Stockholm: Brutus Östling Bokförlag

- Grace, K. & Eng, S. (2019). Gender Socialization among Cambodian Parents and Teachers of Preschool Children: Transformation or Reproduction. *International Journal of Early Childhood* 51(1): 93-107.
- Hekman, S. (1991). Reconstructing the Subject: Feminism, Modernism, and Postmodernism. *Hypatia: a Journal of Feminist Philosophy*, 6(2), 44–63.
- Hildén, E., Löfdahl Hultman, A. & Bergh, A. (2018). Undervisning från svenska förskolechefers perspektiv: Spänningar mellan förväntningar och erfarenheter. *Norsk senter for barneforskning. Barn nr. 3-4 2018*: 147-162, ISSN 0800–1669
- Holloway, D., Mascheroni, G. & Donkin, A. (2020). Parenting pedagogies in the marketing of children’s apps. I Green, L., Holloway, D., Stevenson, K, Leaver T & Haddon, L (eds). (2020). *The Routledge Companion to Digital Media and Children*. (s.245-255). London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Hyland, N. E. (2010). Social Justice in Early Childhood Classrooms: What the Research Tells Us. *Young Children* 65(1): 82-87.
- Jeppesen, S., Kelder, K. & Ottesen, E. (2016). Rektors handlingsrom mellom skolens rammer og forventninger til tilpasset opplæring. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 100(2), 143-154. DOI: 10.18261/issn.1504-2987-2016-02-07
- Kane, E. W. (2006). “No way my boys are going to be like that!” Parents’ responses to children’s gender conformity. *Gender and Society*, 20(2), 149–175.
- Karlsson, I. & Simonsson, M. (2008). Preschool Work Teams' View of Ways of Working with Gender--Parents' Involvement. *Early Childhood Education Journal* 36(2): 171-177.
- Karlsson, I. & Simonsson, M. (2011). A Question of Gender-Sensitive Pedagogy: Discourses in Pedagogical Guidelines. *Contemporary Issues in Early Childhood* 12(3): 274-283.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). Den kvalitativa forskningsintervjun. (Tredje [reviderade] upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Lager, K. (2010). *Att Organisera För Kvalitet - En Studie Om Kvalitetsarbete I Kommunen Och Förskolan* (Licentiatuppsats, serie, serienummer). Göteborg: Göteborgs Universitet Institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande. Hämtad från <http://hdl.handle.net/2077/24068>
- Lee-Thomas, K., Sumsion, J. & Roberts S. (2005). Teacher Understandings of and Commitment to Gender Equity in the Early Childhood Setting. *Australian Journal of Early Childhood* 30(1): 21-27.

Lenz Taguchi, H. (2014). *In på bara benet. En introduktion till feministisk poststrukturalism*. (2. uppl.) Malmö: Gleerups.

Lindroth, M. & Bondestam, F. (2014). *Godtycklig jämställdhet. Implementering av examensordningens mål för jämställdhet i professionsutbildningar vid Göteborgs universitet*. Göteborgs Universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Lindbäck, J. & Sernhede, O. (2010). Det ”integrerade” gymnasiet och den segregerade staden. Elevers berättelser om det urbana rummet och platsens betydelse. *Utbildning och demokrati 2010, vol. 19, nr.1*, 115–140. Tema Förorten och skolan.

Martinsson, L. (2008). Normeras till frigörelse? värdegrundsarbete och överföringsnormer. I Martinsson, L. & Reimers, E. (2008) (red). *Skola i normer*. (S. 131-164). Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Mattsson, T. (2015). *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis*. (andra upplagan). Malmö: Gleerups Utbildning.

Odenbring, Y. (2014). *Barns könade vardag: om (o)jämställdhet i förskola, förskoleklass och skola*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.

Rosén, M. (2015). Likabehandlingslagstiftning och normkritisk potential – möjligheter och begränsningar. I Bromseth, J. & Darj, F. (red) (2015). *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. (s.55-84) Centrum för genusvetenskap: Uppsala.

SFS 2008: 567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SKOLFS 2018:50. *Läroplan för förskolan*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

SOU 2006:75. *Jämställdhet i förskolan: Om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete. Slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

SOU 2010:84. *Hedersrelaterad problematik i skolan – en kunskaps- och forskningsöversikt*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

SOU 2010:99. *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan* Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

Sotevik, L. (2021). *Barbiebröllop och Homohundar. Barn och barndomar i relation till queerhet och (hetero)normativa livslinjer*. (Doctoral thesis, Gothenburg Studies in Educational Sciences, 454) Göteborg: Göteborgs Universitet. Hämtad från <http://hdl.handle.net/2077/66917>

Strand, M. (2020). *Vad berättas om arbete med jämställdhet inom det utbildningspedagogiska fältet för yngre barn? En systematisk forskningsöversikt.* (Master's thesis). Göteborg: Göteborgs universitet. Hämtad från <http://hdl.handle.net/2077/65499>

Stretmo, L. (2014). *Governing the unaccompanied child. Media, policy and practice.* (Doctoral thesis, Doktorsavhandlingar vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap från 1995 nr. 150, Göteborg Studies in Sociology, nr. 56). Göteborg: Göteborgs universitet. Hämtad från <http://hdl.handle.net/2077/36106>

Vallberg Roth, A-C. (2014). Bedömning i förskolors dokumentation – fenomen, begrepp och reglering. *Pedagogisk forskning i Sverige* årg 19 nr 4-5 2014 issn 1401-6788

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.* Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vetenskapsrådet. (2015). *En likvärdig förskola för alla barn – Innebörder och indikatorer.* Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wedin, E. (2014). *Jämställdhetsarbete i förskola och skola.* (3., [uppdaterade] uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.

Wernersson, Inga. (2007). Från förskola till högskola: vilka avtryck ger forskning om jämställdhet? *Vetenskapsrådets rapportserie, 165157350; 2007:12.* Stockholm: Vetenskapsrådet.

Ärlestig, H. & Törnsén, M. (2014). Den svenska förskolechefen och rektorn. I Törnsén, M. & Ärlestig, H. (red) (2014). *Ledarskap i centrum. Om rektor och förskolechef.* (s.31-46). Malmö: Gleerups

Bilaga 1

Informationsbrev

Hej!

Mitt namn är Matilda Strand och jag läser sista terminen på masterprogrammet i barn och ungdomsvetenskap vid Göteborgs Universitet. Under vårterminen skriver jag under handledning av Live Stretmo, lektor i barn och ungdomsvetenskap, min masteruppsats för att bidra med empirisk forskning om arbete med jämställdhet i förskolan. Studien syftar till att fokusera på rektorers skildringar av det arbete med jämställdhet och likabehandling som de och deras personal ute verksamheterna bedriver.

Jag är intresserad av att komma i kontakt med dig i egenskap av rektor med förhoppning om att du skulle vilja delta i en intervjustudie. Intervjun kommer på grund av rådande pandemi genomföras digitalt och planeras ta cirka 30 - 45 minuter. Intervjun kommer spelas in och materialet kommer därefter att transkriberas för att sedan raderas. Uppsatsen kommer att läsas av studenter och lärare involverade i masterprogrammet vid universitet och därefter publiceras av universitetsbiblioteket för att då finnas tillgängligt på internet. Det är av högsta vikt att ni som deltagare ger ert fulla samtycke till att delta i studien, ni får när som helst avbryta intervjun eller avstå att svara på frågor om ni så önskar. Alla deltagares anonymitet behålls genom avidentifiering i transkriberingen och därefter även i uppsatsen.

Stort tack!



Matilda Strand

matilda-strand@hotmail.com

Handledare

Live Stretmo

live.stretmo@gu.se

Bilaga 2

Intervjuguide

Utbildning:

Arbetslivserfarenhet:

Utbildningsområde:

Antal verksamheter med ansvar för:

Antal anställda och deras utbildningsgrad:

Rektorsroll och arbetet med jämställdhetsfrågor

- Hur ser du på begreppet jämställdhet?
- Hur ser arbetet med jämställdhet ut ute i verksamheterna?
- Vad är ditt ansvar som rektor gällande arbetet med jämställdhet?
- Hur utbildas din personal i jämställdhetsfrågor och hur arbetet med jämställdhet ska bedrivas?
- Vilka reaktioner upplever du att du får från personal/vårdnadshavare/andra rektorer rörande förskolornas arbete med jämställdhet?
- Vilka förändringar i attityder/förhållningssätt upplever du dig ha sett genom åren gällande arbete med jämställdhet i förskolan?

Rektorsroll och likabehandlingsplanerna

- Hur ser du på begreppet likabehandling?
- Hur ser arbetet med likabehandlingsplanerna ut ute i verksamheterna?
- Vad är ditt ansvar som rektor gällande likabehandlingsplanerna?
- Hur utbildas din personal i att skriva likabehandlingsplan?
- Vilka reaktioner upplever du att du får från personal/vårdnadshavare angående likabehandlingsplanen?
- Vilka förändringar i attityder/förhållningssätt upplever du dig ha sett genom åren gällande arbetet med likabehandlingsplanen?