



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

Att skapa en accepterande miljö för unga transpersoner i gymnasieskolan

Av: Maria Malmqvist

Kandidatuppsats SOPA 63

vt 2015

Antal ord: 11427

Handledare: Lupita Svensson

Abstract

Author: Maria Malmqvist

Title: Creating an accepting environment for transgender youth in high school [translated title]

Supervisor: Lupita Svensson

It has been stated that transgender youth are at higher risk of violence, physical and mental health problems than other youth. High schools has the goal that equality and respect towards all students should be exercised. The strategy to attain this goal is to use normative criticism as approach in courses taught by teachers and generally around the school. This study aims to investigate how the work towards this goal progresses and how staff at the schools perceives the work.

The study is based on five semi-structured interviews with three school-counsellors, one vice principal and one principal working at four different high schools.

The study shows that the school counsellors already have knowledge about normative critical approach through their education the schools, however, lack a functioning system of sharing knowledge. This means that students go without normative criticism in their education and at school at large unless teachers actively has educated themselves. A solution to this problem could be to educate all teachers in normative criticism or to get the school-counsellors get more involved in the process of implementing the normative criticism in the curriculum.

Keywords: normative criticism, gender, queer, secondary school, organizational theory,

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	4
1.1 PROBLEMFÖRMULERING.....	4
1.2 SYFTE	5
1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR	5
2. BAKGRUND	5
2.1 TRANSPERSON.....	5
2.2 NORMKRITIK.....	6
3. ORIENTERING OM KUNSKAPSLÄGET	6
4. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	7
4.1 SOCIALKONSTRUKTIVISM	7
4.2 ORGANISATIONSTEORI	8
4.2.1 ORGANISATION	8
4.2.2 ORGANISATIONENS STRUKTUR.....	8
4.2.2 MÅL OCH STRATEGI.....	9
4.2.3 LEDARSKAP.....	9
4.2.3.1 <i>Nivåer av ledarskap</i>	9
4.2.3.2 <i>Transformativt ledarskap</i>	9
4.2.4 KOMMUNIKATION	10
4.2.5 KOMPETENS	10
5. METOD	11
5.1 METODVAL	11
5.2 URVAL.....	12
5.3 BEARBETNING AV DATA	12
5.4 STUDIENS TILLFÖRLITLIGHET	13
5.5 FÖRFATTARENS PÅVERKAN PÅ STUDIEN.....	14
5.6 FÖRFATTARENS FÖRFÖRSTÅELSE	15
5.7 FORSKNINGSETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	15
6. ANALYS OCH RESULTATREDOVISNING	16
6.1 ORGANISATIONENS ORGANISERING.....	16
6.2 DIREKTIV UPPIFRÅN.....	20
6.3 KULTUREN KRING DET NORMKRITISKA ARBETET	22
6.4 DEN EGNA KOMPETENSEN	27
7. DISKUSSION	29
8. SLUTSATS	30
9. LITTERATURLISTA	30
10. BILAGA	33
10.1 INTERVJUGUIDE	33

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Regeringen gav år 2002 Statens folkhälsoinstitut i uppdrag att utreda hälsoläget bland hbtq-personer i Sverige. Återrapporteringen (Statens folkhälsoinstitut, 2005) kom ut tre år senare och baserades på två kvantitativa undersökningar. Där presenteras att hbtq-personer i allmänhet, och yngre transpersoner i synnerhet, mår sämre än andra psykiskt och fysiskt. Ur ett juridiskt perspektiv har samhället blivit mer accepterande sedan år 2002, exempelvis kom diskrimineringslagen (SFS 2008:567) år 2009 att gälla även könsöverskridande uttryck för att motverka transfobiska attityder i samhället. Ungdomsstyrelsen (2010) gjorde dock ytterligare en utredning kring hälsoläget bland unga hbtq-personer. Utredningen visade att unga hbtq-personer fortfarande mår psykiskt och fysiskt sämre än andra unga till följd av hot, våld och diskriminering både i och utanför hemmet. Samhällsklimatet för unga transpersoner är uppenbarligen inte det mest accepterande och även institutioner som skola och vård har visat sig vara besvärliga miljöer för transpersoner, på grund av normer som diskriminerar icke-binära uttryck. Skolan är, i och med den allmänna skolplikten, den institution som möter fler unga än någon annan verksamhet och behöver därför även vara exceptionellt bra på att bemöta unga - oavsett könsuttryck, funktionshinder, etnicitet eller kultur.

RFSL Ungdom har genom Darj & Nathorst-Böös (2008) intervjustudie om unga transpersoners livsvillkor uppmärksammat problem i det bemötande transpersoner får av olika institutioner i samhället. I intervjuerna (ibid.) beskrivs bland annat hur problematiskt det är för ungdomarna att behöva förklara och försvara sin könsidentitet för personer som exempelvis lärare vars roll är menad att vara stöttande men som istället blir ytterligare en belastning på ungdomen.

Som en utveckling av denna intervjustudie (ibid.) har RFSL Ungdom utgivit *Att göra synligt* (2009) där konkreta råd till personal som bemöter unga transpersoner presenteras. Bland annat ges rådet att aktiva åtgärder kring könsidentitet och könsuttryck ska inkluderas i likabehandlingsarbetet. Även Statens folkhälsoinstitut (2005) uppmärksammade problemen och rekommenderar i sin rapport kring hbtq-personers hälsosituation att huvudmän för skolor

ska tillgodose behovet av utbildning och resurser för att unga hbtq-personer ska kunna få sina behov av hjälp tillgodosedda. Sammanfattningsvis visar alltså rapporter och undersökningar på att unga transpersoner behöver bättre stöd generellt, samt att det är skolans ansvar att tillgodose detta behov. Skolan ska enligt Skolverkets allmänna råd om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling (SKOLFS 2012:10) främja alla elevers lika rättigheter och möjligheter. I läroplanen (SKOLFS 2011:144) för gymnasieskolan står också att alla i skolan aktivt ska främja likabehandling av individer och grupper. Att unga transpersoner mår sämre än andra unga både psykiskt och fysiskt (Larsson et al. 2008, Ungdomsstyrelsen 2010, Darj & Nathorst-Böös 2008, Roth, Boström, & Nykvist 2006) är något som samhället måste börja ta tag i, och så även skolan. Att en specifik grupp unga mår sämre än andra är inte försvarbart ur en moralisk synvinkel, men det är även en fråga som bör lyftas till ett organisationsteoretiskt perspektiv i och med att skolan inte uppnår sina egna mål.

1.2 Syfte

Denna studie syftar till att skapa förståelse för hur kuratorer och rektorer på gymnasieskolor uppfattar att skolorna de arbetar på organisatoriskt hanterar arbetet med att bemöta unga transpersoner på ett normkritiskt sätt.

1.3 Frågeställningar

Hur beskriver personalen på gymnasieskolorna att arbetet med normkritik främjas av organisationerna?

Hur beskriver personalen på gymnasieskolorna sin uppfattning av arbetet med normkritik?

Hur kan utvecklingen med det normkritiska arbetet med transpersoner främjas av organisationerna?

2. Bakgrund

2.1 Transperson

Jag använder i studien begreppet transperson som ett paraplybegrepp för alla kategorier av personer som inte identifierar sig som cis-personer. Anledningen till detta är att studien fokuserar på organisationerna och normerna inom dem gentemot personer som inte passar in i ett könsbinärt system.

2.2 Normkritik

Både i grundföreskrifter från Skolverket (SKOLFS 2012:10) och i läroplanen för gymnasieskolan (SKOLFS 2011: 144) behandlas normer och värderingar i skolan. I förhållande till personalens agerande står att alla som arbetar i skolan aktivt ska främja likabehandling av individer och grupper (SKOLFS 2011:144) och att det ska ges tid och utrymme för elever såväl som för lärare att diskutera normer och värderingar som de har för att motverka diskriminering och kränkande behandling (SKOLFS 2012:10). Detta är en del av de råd och anvisningar som finns för att främja likabehandling och motverka diskriminering i skolan.

I Skolverkets föreskrifter för gymnasieskolan är alltså diskussioner kring normer och värderingar en av metoderna för att motverka diskriminering och särbehandling. De framhåller att det är viktigt att eleverna lär sig ifrågasätta normer och lär sig förhålla sig kritiskt till olika normativa förhållanden som råder.

I analysen använder jag begreppen normkritiskt arbete och normkritiskt förhållningssätt med detta som bakgrund. I studien används alltså normkritiskt arbete eller normkritiskt förhållningssätt som en sammanfattning för ifrågasättande av normer, värderingar och strukturer genom diskussioner både bland personal och elever på skolorna.

3. Orientering om kunskapsläget

Kunskapsläget kring normkritiskt arbete med unga transpersoner är mycket bristfällig idag. Det saknas dels forskning, dels användbara begrepp och definitioner av begrepp, både på svenska och engelska. För att kunna få en grund av forskning som går att använda med organisatoriska teorier krävs användning av en variation av forskning med psykologisk grund och organisationsteorisk grund. Sökord som använts är: normative criticism, gender, youth, transgender youth, binary gender, secondary school, organizations. Dessa sökningar har gjorts i LUBSearch, Libris, PsycInfo, Scopus och Google Scholar. Den enda forskning kring effekter av bemötande och kultur i skolan som finns att läsa är en kvalitativ intervjustudie av Bowers et al. (2015) där det konstateras att skolpsykologer blir mer positivt inställda till att arbeta med unga transpersoner när de har erfarenhet av just detta. Inom queerteorin med Butlers bok *Genustrubbel* (2007) som grund, har forskning gjorts om normer kring genus och könsroller i skolan (Blaise & Taylor, 2012). Dock fokuserar denna forskning främst på barn i skolåldern och fokus ligger på könsroller och hur dessa kan undvikas genom ett normkritiskt

förhållningssätt. Det finns även kvalitativa intervjustudier med transpersoner (Danielsson, 2009) men där ligger fokus främst på narrativet och intervjupersonens upplevelser av hur kategorisering sker även i forum där kategorisering motarbetas. Det finns en hel del skrivet kring normkritiskt arbete i form av forskning och råd (Due & Gäredal, 2014), men mycket lite om normkritik kring könsuttryck och könsidentitet och ingenting alls med en organisationsteoretisk vinkling. Nästintill samtlig tidigare forskning och rapportering kring unga transpersoner fokuserar på inhämtning av kvantitativ data för att kunna kategorisera och kartlägga transpersoners mående med ett utifrånsperspektiv. Det som tidigare skrivits på området innefattar en rapport från Statens folkhälsoinstitut (2005) som behandlar hbtq-personers hälsosituation i Sverige, denna baseras på den nationella folkhälsoenkäten och en internetbaserad webbenkät. Denna rapport (ibid.) konstaterar att hälsoläget är sämre för hbtq-personer än för andra i det svenska samhället, rapporten ger också konkret åtgärdsförslag på att normkritisk praktik inom vård bör förbättras.

Hon, hen, han (2010) är en analys av hälsoläget bland unga hbtq-personer gjord av Ungdomsstyrelsen. Även här konstateras vikten av att unga transpersoner bemöts utan bli ifrågasatta för att undvika psykisk och fysisk ohälsa. I intervjustudien *Är du kille eller tjej* av Darj & Nathorst-Böös (2008) konstateras det ytterligare en gång att unga transpersoner i Sverige upplever ett bristfälligt bemötande av personal i skolan. Denna rapport ger även konkreta råd om normkritik till personal som kommer i kontakt med unga transpersoner. *Vem får man vara?* (Larsson et al. 2008) är den första rapporten som med fokus på enbart transpersoner presenterar hälsoläget i Sverige. Även denna studie visar på att bemötande av transpersoner behöver förbättras, dels över lag i samhället, men även inom skolan för att minska ohälsa bland transpersoner. Sammanfattningsvis finns det en del rapporter som visar att transpersoner har en svår situation i dagens samhälle. Med dessa rapporter som underlag har det utvecklats allmänna råd för att förbättra situationen, men det saknas forskning om hur arbetet ska organiseras och utföras inom de institutioner som möter flest transpersoner.

4. Teoretiska utgångspunkter

4.1 Socialkonstruktivism

Studien utgår från ett socialkonstruktivistiskt tankesätt där verkligheten skapas av aktörerna i densamma genom kommunikation (Wenneberg 2001). Med en socialkonstruktivistisk syn på kunskap ges utrymme för att tolka språk och språkets innebörd som en aktiv del av konstruktionen av verkligheten (ibid.). Genom att i studien använda mig av ett

socialkonstruktivistiskt perspektiv på kunskap och organisation så kan jag genom intervjuerna få en bild av hur informanterna beskriver de teman som intervjuerna berör. Utifrån dessa utsagor kan jag också få kunskap kring hur organisationens arbete beskrivs av informanterna. I och med att informanterna är delaktiga i skapandet och upprätthållandet av organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2008) är deras perspektiv av största intresse för att förstå hur organisationen är uppbyggd och fungerar. Socialkonstruktivismen spelar i denna studie rollen som grundläggande syn på vad en organisation är och hur den är uppbyggd.

4.2 Organisationsteori

4.2.1 Organisation

I denna studie benämner jag skolorna som organisationer utifrån definitionen att en organisation är en en samling människor som utför olika uppgifter med ett gemensamt mål (Jacobsen & Thorsvik 2008). Självklart skiljer sig skolan som organisation en del från organisationer som traditionellt studeras i organisationsteori. Organisationsteori har främst sin användning i analys av företag, men på senare tid erkänns organisationsteorins relevans även för andra typer av organisationer. Skolan är ett exempel på en tjänsteutövande organisation där social samverkan mellan människorna i organisationen och deras kunskaper och färdigheter är central (ibid.). På grund av att människorna, deras kunskaper och samverkan är det centrala i denna typ av organisationer är det kulturella perspektivet viktigt i denna studie. Under intervjuerna lades därför fokus på informanternas uppfattningar kring samspel, kunskap och utveckling för att just fånga den kultur som rådde inom organisationen.

För att vidare förstå hur kommunikationen mellan de olika aktörerna i organisationerna fungerar använder jag ett tolkande synsätt (Heide, Johansson & Simonsson 2005). Detta för att förstå hur de olika aktörerna inom organisationen skapar och påverkar det normkritiska arbetet och i förlängningen miljön för de unga transpersoner som är användare av de tjänster som organisationen tillhandahåller.

4.2.2 Organisationens struktur

För att analysera organisationens struktur och förhållandet mellan de olika yrkeskategorierna används i studien Heide, Johansson och Simonssons (2005) teori kring horisontell och vertikal differentiering. Att en organisation är horisontellt differentierad innebär att varje yrkeskategori är specialister på sitt område, arbetet styrs förvisso av ledningen men de är också en typ av specialister på att ta beslut och att styra (ibid.). För att tydliggöra kan det jämföras med den vertikala differentieringen där hierarkin är det som bestämmer hur arbetet

ska utföras. En hög grad av vertikal differentiering betyder oftast att de arbetsgrupper som befinner sig längre ner i hierarkin är hårt styrda av sina chefer medan en horisontell differentiering utgår från att varje specialist kan sitt område bäst (ibid.)

4.2.2 Mål och strategi

Alla organisationer har huvudmål; att sälja produkter eller utföra tjänster, och huvudmålet är en grundbult i att en organisation blir till (Jacobson & Thorsvik 2008). För att målen ska uppnås finns konkreta strategier som ska hjälpa organisationen nå huvudmålen. Till exempel är implementeringen av ett normkritiskt perspektiv i undervisningen en strategi för att uppnå målet att alla ska kunna utnyttja sin utbildning till fullo utan att särbehandlas (ibid.). Utöver dessa mål har organisationer visioner. Visioner är per definition inte möjliga att uppnå men bidrar till att få organisationen att likrikta arbetet (ibid.). Denna studie utgår från att det normkritiska arbetet är en strategi mot målet att alla ska bli behandlade med respekt utan risk för att bli utsatta för diskriminering som huvudmål.

4.2.3 Ledarskap

4.2.3.1 Nivåer av ledarskap

I studien används Jacobsen & Thorsviks (2008) uppdelning av tre nivåer av ledarskap för att göra analysen överskådlig. Dessa tre nivåer är:

- Den institutionella nivån där långsiktiga och övergripande mål skapas
- Den administrativa nivån där organisering, mål och integrering av arbetet sker
- Den operativa nivån som har daglig uppsikt över arbetet och ansvar för kärnaktiviteter. Denna nivå kräver ofta att ledaren har specialistkunskap om hur arbetet bör skötas.

4.2.3.2 Transformativt ledarskap

Med ett transformativt ledarskap motiveras personalen genom intellektuell stimulans, respekt för individen, inspiration från ledningen och visioner som ofta handlar om värden såsom frihet, ansvar och rättvisa (Jacobsen & Thorsvik 2008). Ett transformativt ledarskap bygger alltså inte på att personalen motiveras till arbete genom order från en chef som i en stark hierarki utan är mer anpassat för en organisation där personalens eget engagemang och motivation ses som en avgörande faktor för organisationens framgång (ibid.).

4.2.4 Kommunikation

I studiens analys används begreppen vertikal och horisontell kommunikation. Vertikal kommunikation och är logiskt nog den kommunikation som går uppåt och nedåt mellan organisationens olika nivåer (Jacobsen & Thorsvik 2008). Anledningen till att det är viktigt att se på denna kommunikation i relation till det normkritiska arbetet är att den vertikala kommunikationen nedåt är den som förmedlar instruktioner för arbetet, motiv för arbetet, information om ideologi, procedurer och praxis samt ger respons på det arbete som utförs (ibid.). Vertikal kommunikation går förstås även uppåt och förmedlar då information om arbetsgruppen och dess arbete, information om hur organisationen fungerar generellt samt åsikter om förbättringar, åtgärder och allmänna förslag (ibid.).

4.2.5 Kompetens

För att analysera kompetensen och kompetensutvecklingen i organisationen används i studien Halls (1990) teori om kompetens. Enligt Hall (ibid.) finns tre förutsättningar för att den inneboende kompetensen i organisationen ska kunna komma till sin rätt, nämligen; samverkan, engagemang och kreativitet.

Samverkan, enligt Halls (1990) definition, innebär att alla i arbetsgruppen är delaktiga i beslutsfattande och problemlösningen i arbetet. Arbetsgruppen har alltså kontroll över hur deras specifika arbetsuppgifter ska utföras. När en personalgrupp arbetar i samverkan får det dem att känna sig värdefulla för organisationen och ger dem en känsla av sammanhang (ibid.). Samverkan är i och med detta ett krav för att nästa förutsättning av kompetensprocessen, engagemanget, ska kunna ta form (ibid.).

Engagemanget är enligt Hall (1990) en betydande faktor till hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen och därmed i organisationen, det är den energi som behövs för att driva arbetet framåt. Engagemanget är dock helt beroende av handling, utan handling falnar engagemanget och kompetensprocessen avstannar (ibid.). En annan aspekt av engagemanget är att det är den faktor som motiverar individen att prestera och överkomma problem, om individens engagemang ser annorlunda ut än organisationen är det problematiskt att uppnå de mål som organisationen har satt upp (ibid.).

Den tredje och sista förutsättningen för kompetens är kreativitet (Hall 1990). Kreativitet är den förmåga att lösa problem som individen besitter (ibid.). För att denna förmåga att lösa problem ska kunna komma till sin rätt måste delaktigheten från samverkan i kombination med att motivationen att lösa problemen finnas. Kreativiteten måste främjas från ledning och från andra i arbetsgruppen (ibid.).

Sammanfattningsvis står samverkan för organiseringen, engagemanget för energin och kreativiteten för förmågan att lösa uppgifterna, tillsammans kan de bidra till att få fram den inneboende kompetens som finns hos arbetsgruppen (Hall 1990).

5. Metod

5.1 Metodval

Jag har valt att i denna studie använda mig av kvalitativ metod då jag ämnar undersöka sociala faktorer och funktioner inom en arbetsgrupp och få svar på frågor såsom ”på vilket sätt påverkas situationen?” (Bryman 2011). En kvantitativ metod hade inte gett möjlighet att förklara och problematisera utan varit ett verktyg för att ge svar på kvantitativa frågor där numerisk data hade varit till nytta (ibid.). De kvalitativa metoder jag har använt mig av är semistrukturerade intervjuer. Den semistrukturerade intervjun använder jag mig av för att respondenterna ska få frihet att utveckla sina svar och resonemang inom de förutbestämde teman som intervjun berör, och därmed ge en mer mångfacetterad bild av organisationens arbete och de sociala processerna som pågår i organisationen (May 2011). Jag vill även minimera sannolikheten att med ett snävt svarsutrymme, såsom med en strukturerad intervju, begränsa respondenten eller med en ostrukturerad intervjumodell inte hinna fånga in tillräckligt mycket material på studiens tema (Ahrne & Svensson 2011). May (2011) betonar vikten av att vara medveten om frågornas karaktär, intervjuens kontext, sin egen närvaro och personlighets påverkan på respondentens svar och ha dessa i åtanke för att kunna utvinna en så korrekt bild av intervjudatan som möjligt. Därför försöker jag i analysen av intervjuerna förhålla mig kritisk till materialet. Fördelarna med den semistrukturerade intervjun är dock att den ger möjlighet till att få en insyn i hur informanterna beskriver sina egna tankar och värderingar (ibid.). Just detta passar denna studie då den syftar till att få en bild av hur organisationen fungerar med ett kulturperspektiv (Jacobsen & Thorsvik, 2008) på organisation. Ett annat möjligt alternativ till insamlingsmetod av data hade varit att använda mig av observationer av arbetsplatsen. På det sättet hade jag kunnat analysera hur samspel och kommunikationsmönster ser ut i exempelvis möten eller i informella sammanhang på arbetsplatsen, men på grund av studiens begränsade omfattning så använder jag mig av intervjuer istället.

5.2 Urval

Studien baseras på fem intervjuer med personer i ledningsposition och kuratorer på gymnasieskolor. En rektor, en biträdande rektor och tre kuratorer. Rektorn och en av kuratorerna arbetade på samma skola, de andra informanterna arbetade på olika skolor. Samtliga informanter som anmälde intresse genomförde intervjuer, följaktligen förekom inget bortfall. Anledningen till att välja just kuratorer, rektorer och biträdande rektorer är för att få olika perspektiv på organisationens arbete. Kuratorerna står för en nivå av organisationen som implementerar det normkritiska perspektivet i sitt bemötande av ungdomar och har insikt i arbetet som lärarna gör medan rektorer och biträdande rektorer står för organisationens perspektiv och det normkritiska arbetet på en strukturell nivå. Både kuratorerna och rektorerna bidrar med en bild av personalgruppen som helhet. Tillsammans kan dessa intervjuer ge en mer dynamisk bild av organisationen än om enbart en kategori, kuratorer eller rektorer intervjuats till studien. På grund av studiens begränsade omfattning genomfördes inte intervjuer med personal ur andra yrkeskategorier såsom sjuksköterskor eller lärare, även om detta hade gett en bredare och mer omfattande bild av organisationernas struktur och hur denna påverkar det normkritiska arbetet.

Urval av respondenter för intervjuerna skedde med hjälp av ett målstyrt urval (Bryman 2011), det vill säga att jag sökt upp respondenter som sannolikt har något att tillföra inom ämnet. I första hand har kuratorerna på gymnasieskolor kontaktats för att undersöka intresset av att delta i studien samt om de i sin tur kan vidarebefordra förfrågan kring deltagande till personal i ledningsgruppen på den enhet de arbetar på. Målet var att hitta informanter som delade samma huvudman för att organisationerna ha samma riktlinjer, detta för att öka studiens tillförlitlighet (ibid.). På grund av svårigheterna med att få tag på informanter har dock en av informanterna en annan huvudman än de andra. Nackdelen med ett målstyrt urval är att det riskerar att bli en viss skevhet i urvalet då respondenterna söks upp i ett specifikt syfte (ibid.). Det är dock svårt att se något annat sätt att genomföra urvalet då studiens omfattning inte räcker till att genomföra intervjuer med tillräckligt många gymnasieskolor men olika huvudmän för att kunna dra slutsatser med relevans för gymnasieskolor i stort.

5.3 Bearbetning av data

Studien utgår således från fem semistrukturerade intervjuer med kuratorer, rektorer och biträdande rektorer vid gymnasieskolor. Intervjuerna spelades in för att sedan transkriberas med hjälp av transkriberingsprogram. Som Kvale (1997) påpekar finns det relativt stort utrymme för hur exakt en intervju ska transkriberas. I denna studie är syftet att förstå

organisationen och kulturen i denna, detta kräver inte en extensiv detaljrikedom i transkriberingen då detta är mer användbart då en letar efter meningsskapande i språket som sådant (ibid.). För att kunna göra en analys använder jag mig av det Bryman (2011) kallar grounded theory i den kodning jag gör av materialet, det vill säga att jag utifrån datan genererar teori samtidigt som jag samlar in den (ibid.) . Jag använder det som Bryman (ibid.) kallar för en selektiv kodning där kärnkategorin är det normkritiska arbetet i organisationen. Utifrån denna kodning analyserar jag materialet med organisationsteoretiska utgångspunkter med fokus på kommunikation, kompetens, kultur och struktur för att se mönster och processer i normkritiska arbetet inom organisationen.

5.4 Studiens tillförlitlighet

För att granska vetenskapliga studier används begreppen reliabilitet och validitet. Reliabilitet avser att resultaten ska vara desamma vid upprepning av studien medan validitet innebär att den mäter det den avser att mäta (Bryman 2011).

Att mäta reliabilitet och validitet i kvalitativa studier har kända svårigheter då dessa begrepp är utformade efter ett positivistiskt synsätt där världen kan och skall mätas medan kvalitativa studier grundar sig i ett hermeneutiskt synsätt där verkligheten går att konstruera och omkonstruera (Bryman 2011). Som en lösning på detta dilemma diskuterar Bryman (ibid.) möjligheten att använda Lincoln & Gubas kriterier för att bedöma kvalitativa undersökningar, nämligen tillförlitlighet. Tillförlitligheten, enligt Lincoln & Guba, (ibid.) delas upp i fyra underkategorier; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering. Jag har valt att använda mig av dessa begrepp för att analysera denna studies tillförlitlighet.

Trovärdigheten enligt dessa kriterier innebär att studien ska utföras enligt de regler som finns samt att resultaten från studien rapporteras till studiens deltagare för att dessa ska ha möjlighet att bekräfta eller bestrida den bild som ges (Bryman 2011). Studiens resultat skickas till deltagarna vilket gynnar trovärdigheten då deltagarna får en chans att lämna åsikter kring studien i det fall det inte överensstämmer med deras bild.

I delkriteriet överförbarhet bedöms i kvalitativa undersökningar huruvida läsaren själv ges möjlighet till att göra en egen bedömning av materialet genom att författaren förmedlar tillräckligt omfattande bild av detta (Bryman 2011). Intervjuguiden är bifogad i studien, intervjuerna som studien grundas i är relativt få till antalet och studien innehåller rikligt med citat. Detta ger läsaren en möjlighet att själv bedöma huruvida författaren förmedlar en tillräcklig bild för läsaren.

Pålitlighet definieras här (Bryman 2011) genom att studiens alla faser redogörs för att sedan bedömas av andra. I och med att detta är en kandidatuppsats som granskats på sedvanligt, men det finns även en svaghet just här eftersom det är en uppsats på relativt låg nivå vars analys och diskussion är begränsad.

Det fjärde och sista delkriteriet är huruvida det går att styrka och konfirmera studien. Detta innebär att författaren ska ha agerat i god tro (Bryman 2011) I denna studie framgår hur författarens egen förförståelse ser ut, detta gynnar konfirmeringen då det bidrar till en klarare bild av hur författarens utgångspunkt ser ut i förhållandet till slutprodukt.

Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2011) diskuterar generaliserbarhetens vikt för trovärdigheten i kvalitativa studier och tar där upp tidsaspekten. Denna studie borde kunna användas komparativt (förutsatt att transparensen i metod är tillräcklig för en replikation) med en liknande studie i framtiden. En aspekt som bör övervägas i granskningen av kvalitativa studier med intervjuer som insamlingsmetod är intervjuarens påverkan på intervjun (Bryman 2011).

5.5 Författarens påverkan på studien

För att öka den här studiens tillförlitlighet, med den socialkonstruktivistiska metodologin som bakgrund, bör även en reflektion över intervjuarens påverkan på studien göras. Detta för att intervjuaren är det instrument som utvinnet den data som ska användas i studien (Bryman 2011). Informanterna visste på förhand att studien gjordes som en kandidatuppsats på socionomprogrammet och att den handlade om normkritiskt arbete med unga transpersoner.

Att jag är socionomstudent var något som redan innan intervjuerna verkade påverka kuratorerna till att vilja samarbeta med mig då vi ”var av samma sort” och därför borde ”ställa upp för varandra”. Denna relation av samhörighet genom yrket skulle kunna ha påverkat informanterna till att vara mer benägna att tala om de andra yrkeskategorierna än om jag varit till exempel en lärarstudent med samma uppsatsämne. En annan aspekt av min roll som intervjuare som inte kan gå ouppmärksammas förbi är mitt könsuttryck. I och med att studien kretsar kring hur skolorna arbetar med transpersoner blir informanternas uppfattning av mitt könsuttryck viktigt. Under intervjuerna var jag noga med att vara neutral och inte ha något specifikt uttryck, men det framgick ändå att jag var en cis-person. Sannolikt hade informanterna blivit med försiktiga och ”politiskt korrekta” i sina uttalanden om jag hade uttryckt att jag var en transperson eftersom de då hade varit oroliga att låta okunniga eller fördömande på något sätt. Detta scenario uttryckte informanterna även själva oro för under intervjuerna.

5.6 Författarens förförståelse

För att öka studiens transparens ligger här ett avsnitt om författarens förförståelse. Innan denna studie påbörjades var jag av uppfattningen att skolan inte gav unga utanför normen tillräckligt stort stöd för att de skulle vara motiverade att fortsätta sina studier. Jag ansåg att skolan borde kunna göra mer för att miljön i skolan skulle vara accepterande av normbrytande beteende.

5.7 Forskningsetiska överväganden

I denna studie väljer jag att använda mig av Vetenskapsrådets (2002) fyra forskningsetiska principer för att göra en kontroll av de etiska övervägandena i denna typ av studier; informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet.

Informanterna fick innan intervjun information om studien, dess syfte och vad deras roll i studien var. Detta innebär att studien uppfyller informationskravet, det vill säga att informanterna var medvetna om vad de medverkade i, enligt de krav som Vetenskapsrådet (Vetenskapsrådet 2002) ställt.

Samtyckeskravet innebär att informanten ska samtycka till att medverka i studien, vara medveten om att den är frivillig samt inte utsättas för påtryckningar för att vara med (Vetenskapsrådet 2002). För att samtyckeskravet (ibid.) ska uppfyllas får informanten innan intervjun ge sitt samtycke till att medverka till studien, vid detta tillfälle får respondenten även information om att deltagande är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Studiens färdiga resultat skickas även i efterhand till respondenterna för att de ska kunna granska den information jag tolkat utifrån intervjuerna.

I och med att studien berör arbetsplatsklimat och relationer på arbetsplatser har jag valt att avidentifiera samtliga deltagare. Endast grundläggande information, som exempelvis yrkesroll som är relevant för att förstå studien går att läsa ut från slutmaterialet. Detta för att inte orsaka deltagarna skada i samband med publicering av studien. Alla uppgifter kring informanternas personuppgifter lagrades så att enbart författaren hade tillgång och förstördes efter studiens slutförande. Detta gör att studien bör uppfylla konfidentialitetskravet som innebär att alla deltagare i studien ska vara skyddade från att kunna identifieras och från att deras personuppgifter ska kunna användas av obehöriga (Vetenskapsrådet 2002).

Det fjärde och sista kravet är nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002). Det innebär att uppgifter som kommit fram i forskning inte får användas som underlag för åtgärder gentemot forskningsdeltagarna. I detta fall hade studiens resultat kunna komma att användas av myndigheter för att få en inblick i hur verksamheten på de enskilda skolorna ser ut utöver de

rapporter som de lämnar in. Eftersom studiens deltagare är avidentifierade så ska detta dock inte kunna ske, men leder denna studie till andra studier på området torde det vara till större nytta än skada.

6. Analys och resultatredovisning

6.1 Organisationens organisering

Den konkreta strukturen av personal i organisationerna har påverkan på samverkan (Hall 1990, Jacobsen & Thorsvik 2008) och på kommunikation, som i sin tur påverkar hur kulturen ser ut i organisationen (Jacobsen & Thorsvik 2008).

För att få en inblick i hur organisationernas arbete mot det normkritiska målet ser ut ur ett inifrånperspektiv lades i intervjuerna fokus på informanternas perspektiv på dels hur skolan som organisation fungerar, dels hur samverkan ser ut mellan olika delar av personalgruppen (Jacobsen & Thorsvik 2008.).

I intervjuerna återkom informanterna till det egna förhållandet till andra yrkeskategorier i olika aspekter. Både rektorerna och kuratorerna beskrev att de samarbetade med lärarna utefter de behov som lärarna hade. I centrum för samarbetet mellan de olika yrkeskategorierna befanns alltså undervisningen och de behov som fanns hos eleverna i dessa aspekter. Till exempel beskrev kuratorerna att lärarna alltid kontaktade dem vid oro för en elevs hälsa om detta började påverka elevens skolarbete. Ur både kuratorernas och rektorernas perspektiv lades på arbetsplatserna alltså stort fokus på samarbete mellan de olika yrkeskategorierna för att det skulle bli en konstruktiv miljö för eleverna. Detta i sin tur tyder på att det råder en hög grad av horisontell differentiering (Heide, Johansson & Simonsson 2005) inom organisationerna. Det kom också fram att det inte alltid hade varit fokus på horisontell differentiering utan att det var en relativt ny utveckling för organisationerna. I intervjuerna går det nämligen att skönja hur fokus på arbetsgruppens autonomi inte alltid varit dominerande utan att organisationerna tidigare präglats av en typ av centraliserad styrning med en högre grad av vertikal differentiering (ibid.). Med den typen av vertikal uppbyggnad av organisationen var hierarkin viktig och rektorns direktiv genomsyrade arbetet på mikronivå för hela skolans personalgrupp (ibid.). En av informanterna hade tillträtt på arbetet relativt nyligen efter en större reform och beskriver hur förhållandet mellan ledning och arbetsgrupper såg ut innan reformen:

(...) innan jag började var det en jättestor gymnasiereform och vi fick en ny rektor, jag var ny, hela skolan hade omorganiserats, man hade bytt jättemycket. Det var väldigt mycket som hade hänt, och sen hade man haft en struktur, en rektor hade, en skolledning som hade skrivit PM för precis allting – Rektor 2

Även om utvecklingen gått mot en mer horisontell organisationsstruktur låg det vertikala styrandet nära till hands för några av informanterna när det kom till att lösa samarbetet med de andra yrkeskategorierna:

Vissa lärare jobbar jag bättre med och då är det mer insyn i de klasserna vad de gäller de här frågorna. Så är det tyvärr ju. Medan andra människor, det finns vissa människor som känner att det här är inte alls min bit, och jag håller på och undervisar här nu matematik och såhär. Och där når vi inte fram, utan då måste det komma uppifrån – Kurator 1

Informanten uttrycker här att det inte enbart fungerar att yrkeskategorierna samarbetar på eget bevåg utan att de behöver styrning från ledningen för att kunna utnyttja varandras kompetenser. Att informanten drar slutsatsen att det behövs insatser från ledningen för att ordna samarbetet mellan yrkeskategorierna tyder på att den vertikala differentieringen fortfarande dominerar hos informanten. Hen saknar ledningens direktiv, och detta tyder på att organisationen siktar mot en mer horisontell differentiering där personalen är mer autonom i sitt arbete och därför förutsätter att personalen ska lösa uppgifter själva.

Ledningen tyckte alltså att det var upp till personalen att lösa en fungerande samverkan medan informanten gärna ville ha ledningens direktiv för att lösa det. Att informanten inte tyckte att det låg inom rollen att skapa samverkan kan ha en uppsjö av anledningar. En möjlig anledning till att informanten inte känner att samverkan fungerar skulle kunna vara att ledningen inte inbjudit till en reell samverkan utan enbart krävt den utan att ha en uppriktig vilja att dela den makt det innebär (Hall 1990). En hårdare styrning från ledningens håll skulle säkerligen tvinga yrkeskategorierna att samarbeta men organisationen skulle med största sannolikhet även gå tillbaka mot en vertikal struktur som den försöker komma ifrån. Som Heide, Johansson & Simonsson (2005) påpekar är detta en situation som, istället för med en hårdare hierarkisk styrning, skulle kunna lösas av en annan sorts ledarskap. Denna typ av ledarskap styr, istället för med direkta direktiv, med påverkan av de anställdas uppfattningar om organisationen och det egna arbetet (ibid.). Genom att påverka personalgruppens uppfattningar går det att motivera dem till att själva utveckla en samverkan (ibid.) som i sin tur kan leda till kompetensutveckling av organisationen och personalen (Hall, 1990). Denna typ av ledarskap skulle även kunna ses som reell samverkan mellan ledningen

och personalgruppen i övrigt vilket i sig är en viktig faktor till motivation till utveckling (ibid.).

Det gick att i intervjuerna se att utvecklingen gick mot det horisontella styrsättet inom samtliga organisationer. I alla intervjuer återkom informanterna till att det praktiska arbetets upplägg till allra största del var upp till arbetsgrupperna själva att bestämma. Lärarna bestämde själva hur kursuppläggen skulle se ut efter de lärandemål som fanns från skolverket och kuratorn var fri att själv lägga upp sitt arbete utefter behov som fanns på skolan. Kuratorerna, men också informanterna som hade en ledningsposition förklarade att rollen de numera hade i förhållande till lärarnas arbetsgrupper till stor del liknade en konsults där de kallades in vid behov. Med viss variation mellan skolorna gällande utsträckning, fungerade alltså de olika yrkeskategorierna som specialister på sitt område. Så här beskriver två av informanterna hur de ser på ledningen och arbetsgruppernas ansvar för det normkritiska arbetet:

(...) för det är ju inte så att man från skolledningens sida säger att ”Nu måste ni göra det, nu har vi hittat det här, nu ska vi ta tag i de här grejerna” utan man har ju också en tilltro till att den personal som har börjat jobba med det här försöker prioritera det vidare i organisationen och försöker sprida det vidare så att kompetensen ökar (...). Sen är det klart, det finns ju risk med en viss sårbarhet om det är lärare som försvinner iväg, om det är lärare som kanske stöter på motstånd hos kollegor eller så. Då krävs det ju någonstans en insats uppifrån för att man ska säga att ”Nu ska vi göra det här” (...)-
Kurator 2

Jag känner inte att det kommer några signaler uppifrån att vi ska jobba med det, utan är det så att det kommer så kommer det från elevvårdsteamet som jag tillhör. Och då är det ju skolsköterska och socialpedagog och vi har också studie- och yrkesvägledare. Vi är ett team. Att det kommer liksom input från oss, men det är ingenting som vi kan. Vi kan inte genomföra det på ett starkt sätt för att det måste komma från chefen. Det går inte att en medarbetare säger till en annan medarbetare utan det måste komma uppifrån. Sen tror jag att där är vissa lärare som jobbar med det mer eller mindre. – Kurator 1

Här beskriver alltså en av informanterna hur ansvaret för det normkritiska arbete lagts över på lärarnas arbetsgrupper med resultatet att de axlat ansvaret och driver arbetet framåt medan den andra informanten tycker att det inte fungerar alls. Kurator 2 såg också ett möjligt problem i att lägga stort ansvar på individer och sedan förvänta sig att det löser sig utan att ge vidare feedback eller direktiv. När hen började reflektera över möjliga problem i samband med det horisontella styrsättet kom även önskemål på att ledningen ändå skulle ge tydligare direktiv och gå tillbaka till ett mer vertikalt styrsätt. Så även om hen såg positivt på

ansvarsförskjutningen och det friare arbetssättet föll det tillbaka på ett vertikalt synsätt när det blev svårt. Detta beskriver även en av rektorerna:

(...) Alla arbetslagen, för vi sa att nu får ni ju alla sätta ett mål ”vad är det ni vet bäst som behövs inom era områden? Vad behöver utvecklas? Ni får formulera vad det är som behöver utvecklas inom erat arbetslag, så får ni skriva ner det. (...)”hur ska ni då göra det?” och så fick de försöka formulera det också då. Det gick väl sådär.. Sen inser man ju att, när man får bestämma hur man ska göra kan ju inte bara förvänta sig att någon annan ska göra det så.. Och då blev det lite konflikter så. De ville jättegärna att vi skulle ta hand om allting. Så att, första året var extremt turbulent, vi höll på att väl nästan bli avsatta hela högen. (...). Man kan inte bara helt låta liksom lägga över allt, för då blir det ingenting gjort. Nu har vi nog hittat balansen i det, så nu kan vi jobba!–
Rektor 2

Att organisationerna från ledningens sida siktade mot en mer horisontell styrning bekräftades alltså även av rektorerna under intervjuerna. Den här rektorn hade en syn på sin roll och sitt ledarskap som tydligt överensstämde med det horisontella styrsättet när hen arbetade med personalgruppen. Inställningen rektorn hade gentemot arbetsgrupperna var att hen ville att de själva skulle ta ansvar för att föra elevernas kunskaper framåt även utanför de traditionella skolämnena. Hen berättade dock också om att det inte var en smärtfri process att gå från ett hierarkiskt ledarskap med vertikalt fokus till att få personalen att själva ta ansvar och styra sitt eget arbete. Genom att personalen själva lär sig ta beslut och ta reda på information blir de mer autonoma. Därigenom skulle ledningen kunna sköta arbetet med att leda organisationen som helhet såsom tanken är bakom en organisation där de anställda är kompetenta nog att sköta sina arbeten utan mikrostyrning från ledningen (Hall 1990).

Som rektorn här påpekar krävdes det alltså en avvägning att lägga tillräckligt, men inte för mycket, ansvar på personalen så att de är motiverade att vara kreativa och samordna sig (Hall 1990) men känner att de har situationen under kontroll och kan göra ett kompetent arbete.

Att förändra en organisations uppbyggnad på det sätt som gjorts på dessa skolor tar tid och inställningen hos personal som arbetat länge med ett system är något som inte förändras så lätt. Det kräver ett stort mått av kompetens och fingertoppskänsla av ledningen för att förändring ska tas emot på ett positivt sätt av personalgruppen (Heide, Johansson & Simonsson 2005). Även när det handlar om att ge personalgruppen mer att säga till om paradoxalt nog.

6.2 Direktiv uppifrån

Även om skolorna går mot en mer horisontell struktur som generellt är relativt platt så finns fortfarande en ledningsgrupp och en förvaltning på den institutionella nivån (Jacobsen & Thorsvik, 2008) och den vertikala strukturen finns fortfarande kvar i vissa fall. Mot bakgrund av detta är det kommunikationen mellan förvaltnings- och ledningsgrupp som ska behandlas i detta avsnitt.

Som vi nu kan ana är rektorerna arbetar på två av de tre nivåer av ledarskap Jacobsen & Thorsvik (2008) presenterar: den administrativa och den operativa nivån. Samtidigt måste de förhålla sig till den institutionella nivån genom förvaltningen och skolverket. Det betyder att de dels behöver styra det dagliga arbetet på skolorna med den sociala interaktion det kräver med personalgrupp och elever medan den administrativa nivån kräver att de administrerar och organiserar arbetet på en högre nivå och arbeta mot de mål som kommer uppifrån (ibid.). I denna förklaring av nivåer inom organisationen är rektorerna alltså mellanchefer på den administrativa nivån och på den operativa nivån. Rent praktiskt har de dock ansvar för mål och visioner för skolan som enskild organisation vilket gör att de har en ledarroll på institutionell nivå på den egna skolan.

Med detta som bakgrund ville jag få information om hur informanterna uppfattade att organisationerna prioriterade det normkritiska arbetet. Därför ställde jag under intervjuerna bland annat frågor kring vilka direktiv de uppfattar att det kommer från förvaltningen angående just normkritiskt arbete. På en fråga angående direktiv uppifrån svarade en av rektorerna såhär:

(...) jag kan faktiskt inte se, kommer det uppifrån att jag ska jobba med det? Näe? Jo, det gör det nog på något sätt men sen vet jag inte om det är från skolverket eller det är från vår förvaltning, vad fan. Jag har ingen aning. – Rektor 1

Rektor 1 förklarade här att hen tycker att det är en något otydlig struktur kring var direktiv och incitament att arbeta med normkritik kommer ifrån. När rektorn fortsätter reflektera över direktiv och incitament kring det normkritiska arbetet fastställer hen för mig och sig själv att direktiv inte kommer uppifrån någon ledning:

Ja jag tycker ju inte jag får några direktiv, inte uppifrån om man säger så. "Nu ska du bjuda hit transpersoner" eller så, absolut ingenting sånt. Utan det ligger ju mycket på hur man är. Just rektorn, "hur är jag som person alltså?" Det tycker jag ju är viktigt. Jag tror det är många skolor där man har en helt annan kultur, där man inte kanske tycker de frågorna är så viktiga och då jobbar man inte med dem på samma sätt. – Rektor 1

Att rektorn tycker att det normkritiska arbetet är en personbaserad prioritering som hen har gjort själv behöver inte nödvändigtvis vara en sanning som ledningen i förvaltningen delar. Det kan vara så att det ledarskap på den institutionella nivån som utövas är av idébaserad sort där påverkansprocessen har varit ömsesidig och därför inte uppfattas som direktiv i den klassiska meningen (Heide, Johansson & Simonsson 2005). När frågan ställdes kring vilket stöd som kom från förvaltningen angående det normkritiska arbetet var en andra rektor är på samma spår som den första angående direktiven:

Tror inte det faktiskt, där är vi nog ganska autonoma. Tror faktiskt det. Jag kan inte (...) komma ihåg det.. Vi har till och med tryckt ner det ännu mer nu, istället för att vi har mål för hela skolan så har vi sagt att arbetslagen själva ska få bestämma vad de ska jobba med inom områdena värdegrund, likabehandling nästa läsår (...) – Rektor 2

Här kommer det dock ett nytt perspektiv på avsaknaden av direktiv och stöd. Rektor 2 uppfattar det här som att ansvaret för att införa det normkritiska förhållningssättet snarare förskjutits ner en nivå i ledningshierarkin än att det saknas helt. Och hen har i sin tur tagit ner det ytterligare en nivå och lagt ansvaret för värdegrundsarbetet och likabehandlingen direkt på arbetsgrupperna. Detta skulle kunna tyda på att rektorn här också upplevt en typ av ledarskap gentemot henom och sedan fört det vidare ner i organisationen. Det skulle kunna vara ett transformativt ledarskap (Jacobsen & Thorsvik 2008) där rektorn vill påverka sin personal genom värderingar snarare än order. Dessa visioner behöver alltså inte nödvändigtvis uppfattas som visioner och mål uppsatta av en ledning utan skulle kunna uppfattas som allmänna värderingar som tillsammans utvecklats för att sedan internaliseras och speglas i verksamheten av de anställda (Heiden, Johansson & Simonsson 2005). Det transformativa ledarskapet bygger dock på en närvarande ledning vilket varken förvaltningen eller Skolverket ur rektorernas perspektiv var.

Alternativet att det faktiskt inte kommer några direktiv från förvaltningen eller Skolverket kring det normkritiska arbetet är förstås också fullt möjligt, även om det skulle gå stick i stäv med de allmänna råd som Skolverket själva ger ut.

Kuratorerna och rektorerna i intervjuerna var eniga om att det normkritiska förhållningssättet är viktigt att ha i skolan, men som en av kuratorerna uttryckte det:

Jag känner nog att ledningsgrupperna tycker de här sakerna är viktiga men skolan har så himla mycket viktiga frågor och jag känner också att det blåser i samhället, det här är

min personliga åsikt, det är viktigt att jag säger det nu! Att det blåser i samhället ett annat fokus på konkreta ämne, konkreta fakta, höga betyg, mycket kunskaper så att du kan skriva bra i PISA-undersökningarna. Och där tycker jag att de mjuka frågorna, (...), få stå bak faktiskt. Jag tror att du skulle kunna fråga vem som helst här, ”Är hbtq-frågorna viktiga?” skulle alla svara ja självklart är dom det. Det är jag övertygad om –
Kurator 1

Direktiven från förvaltningshåll och från Skolverket är alltså för rektorerna otydliga samtidigt som de i sina egna ledarskap undviker att ge hårda direktiv till arbetsgrupperna. Huruvida ledarskapet från förvaltningens och Skolverkets sida är ett transformativt ledarskap eller om det normkritiska arbetet prioriteras på skolorna efter rektorernas eget tycke är oklart.

6.3 Kulturen kring det normkritiska arbetet

Anledningen till att kulturen kring det normkritiska arbetet inom organisationen har relevans för de unga transpersonerna i skolan är att de sociala interaktioner och mönster som finns varje dag i personalgruppen observeras och replikeras av eleverna som går i skolan. För att studera kulturen ställde jag frågor angående kommunikationen inom organisationen eftersom kultur byggs upp av kommunikationen mellan aktörerna i den (Jacobson & Thorsvik, 2008). Rent organisatoriskt är det också av intresse att studera informanternas uppfattningar om det normkritiska arbetet för att få en bild av hur kulturen ser ut i organisationerna när det kommer till implementering av strategier (ibid.).

Som vi konstaterat var strategin för att uppnå målet där alla slutför sin utbildning med uppnådda kunskaper och med god hälsa att implementera ett normkritiskt förhållningssätt i kurserna och i skolan i övrigt. För att den här strategin ska fungera krävs även i denna del god kommunikation och ett öppet klimat där diskussioner får plats.

Gymnasieskolan befinner sig i en situation där ansvaret för det normkritiska perspektivet i skolan flyttades från elevvårdsteamet till att det istället skulle implementeras av lärarna i kursplanerna (SKOLFS 2013:148). Under intervjuerna växte det dock fram en bild av att det inte var så enkelt som att flytta ansvaret från en dag till en annan. Varken kuratorerna eller rektorerna tyckte sig se att det fungerade för lärarna att ta över ansvaret för det normkritiska perspektivet. Att lärarna behövde stöd med att arbeta normkritiskt var alla informanterna överens om, som svar på frågan hur lärarna hanterade ansvaret för det normkritiska perspektivet svarade en av rektorerna så här:

(...) det är definitivt en sak som de behöver stöd och hjälp med. Så det är inte så enkelt att bara lägga över ansvaret utan vi måste finnas där som elevhälsovård och som skola och tänka till, ”hur kan du få den här kompetensen?” när de har utbildat sig har de inte med det i sin utbildning och de har ju inte med det, de är ju ämnesutbildade, först och främst tänker de att ”jag ska lära eller ge eleverna de här kunskaperna”, men detta är de inte utbildade i helt enkelt. Så jag tycker inte att det.. man får jobba mycket som skola för att få lärarna att känna sig trygga med att jobba med det här.– Rektor 2

Rektor 2 tyckte alltså att lärarna just nu inte har den kompetens som krävs för att faktiskt sköta implementeringen av det normkritiska arbetet själva. Där fallerar egentligen den normkritiska strategin för organisationen och organisationen kan inte uppnå sitt mål genom denna strategi. Rektorn ser en lösning på detta dilemma genom att lärarna ska få hjälp och stöd från organisationen för att känna sig trygga i arbetet. Det framgick dock inte exakt hur det här stödet skulle se ut, en konkret plan saknades på ledningsnivå. Varför och hur detta har inträffat kan enbart spekuleras i, men informanterna själva uttryckte det som att det var en ansvarsförskjutning som kom plötsligt och som de inte hade hunnit utveckla en lösning för. En av kuratorerna hade ett konkret förslag på åtgärd som redan hade påbörjats på henoms skola:

Jag fick igenom att.. vi har börjat utbilda all personal i MI [samtalsmetod], asså för det är ju ett förhållningssätt och att vara öppen inför. Att vara öppen inför att eleven eller personen man pratar med kan mest om sitt liv, vet mest vad man pratar om liksom. Och att man själv kommer fram till vad som är rätt för mig. Pedagoger har ju rätt så lätt för att säga att "nu ska du göra såhär, du ska läsa detta och så lär du dig och så blir du såhär" men MI är ju lite på andra sidan. – Kurator 3

Den här kuratorns idé om vad ett bra stöd till lärarna skulle kunna vara, var i detta fall alltså att driva igenom en utbildning för dem så att de själva skulle kunna utveckla sitt arbete med normkritik och bemötande av elever i allmänhet. Att kuratorn kommer med ett konkret förslag på åtgärd som genomförs av ledningen skulle kunna tyda på att ledningen antingen har stort gehör och tilltro till sina anställdas idéer eller att det var den enda konkreta lösningen som hittills hade presenterats. Kuratorn själv trodde att det berodde på henoms förmåga att sälja in sina idéer. Att ledningen på denna kurators skola valde att förverkliga henoms förslag måste dock ses som ett steg i riktningen mot att lärarna utvecklar ett normkritiskt förhållningssätt gentemot medarbetare och elever. Kuratorn uttrycker kanske det även ledningen såg:

Ja och så är det lite så att om du jobbar med bedömning så behöver du ett redskap för att inte bedöma i de samtalen som vi pratar om– Kurator 3

En av de andra informanterna uttryckte att personalen sällan är medvetna om sitt beteendemönster eller de strukturer som finns på arbetsplatsen.

Jag tror att många av de inte är medvetna om vad de gör, alltså lärarna. För dels är de uppfostrade kanske i den här manliga kulturen själva, de har varit ute på arbetsplatsen där det är ett manligt språk och ja.. kanske rätt grovt och sen kommer de hit här och det är mest killar i klasserna så fortsätter man, man ska träna in de här eleverna i det manliga stuket. Och det tror jag inte de är medvetna om själva, medan vi då utanför och dels också med hjälp av vad vi fått reda på av eleverna, vi kan ju se detta här. Och också så måste börja jobba med de här bitarna - Kurator 1

Alla informanterna var överens om att lärarna behöver lära sig ett normkritiskt förhållningssätt om det ska kunna föras vidare till eleverna genom undervisningen. Ur ett lärandeperspektiv måste dock lärandet börja innan en utbildning för personalen äger rum. Lärandet måste börja med ett stimuli, alltså att insikten om att en utveckling måste ske måste komma innan utvecklingen tar fart (Jacobsen & Thorsvik 2008). Det vill säga att lärandet egentligen redan hade tagit fart i organisationerna samtidigt som de blev uppmärksamma på att det fanns brister.

Frågan är om det räcker med att en kurator eller en rektor uppmärksammar bristerna för att det ska starta en legitim lärprocess där personalen på skolan är motiverad till att lära sig att bemöta unga transpersoner på ett kompetent sätt. Organisationen måste sträva mot att den ska vara en lärande organisation där den utvecklas genom att medarbetarna utvecklas (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Detta för att en organisation med en horisontell struktur ska kunna fortsätta utveckla kompetenser hos personalgruppen då kompetensutveckling på order uppifrån saknas i denna struktur (ibid.). Personalgruppen måste själva i den horisontella organisationen skapa en miljö där de är motiverade att utveckla sina egna och sina medarbetares kunskaper och färdigheter i att möta nya situationer (ibid.). Detta för att organisationen ska kunna följa med i omvärldens utveckling även om det saknas uttryckliga order från en chef om detta.

Det räcker inte, jag kan ju vara normkritisk här och se det på ett annat sätt inne på mitt och jag försöker vara det också, men det räcker inte det måste nå ut bredare – Kurator 1

Flera av kuratorerna nämnde det bristfälliga utnyttjandet av deras kunskaper inom området. De påpekade att de hade utbildning och var motiverade att hjälpa både elever och personal på skolan men att kommunikationen inte var tillräcklig för att de skulle kunna förmedla och utnyttja sina kunskaper.

Men det finns ju heller ingen anledning att plocka in oss bara för att plocka in oss, sen tror jag att det finns viss risk att man glömmer bort att det här finns men det handlar inte bara om homosexualitet och transkompetens och så utan det är många andra frågor där jag känner att "här kanske vi hade kunnat göra något". (...) och så är det säkert här också att man skulle kunna använda oss på ett bättre sätt men jag tycker ju att ska vi välja de här två polerna att, att huvudansvaret ligger här och att huvudansvaret ligger hos lärarna så är det bättre att det ligger hos lärarna så kan jag leva med att jag inte är inblandad – Kurator 2

Kommunikation är viktigt för det normkritiska arbetet i skolan eftersom kompetensen kring normkritik ska finnas hos socionomerna via utbildningen medan lärarna inte har någon specifik utbildning på området men ändå ska implementera det i kurserna. Alltså måste kommunikation och samverkan ske mellan socionomerna och lärarna för att kunskap ska kunna spridas till dess att en mer hållbar lösning hittas. Om inte lärarna får kunskaper inom normkritiskt förhållningssätt får eleverna inte det normkritiska perspektivet tillgodosett i sin utbildning. Speciellt viktigt är det för att unga transpersoner ska kunna fullfölja sin skolgång utan att bli diskriminerade eller förbisedda på grund av otillräcklig kompetens inom bemötande och normkritiskt förhållningssätt.

Att yrkeskategorierna har vissa svårigheter att samverka och utbyta kunskap såg vi i tidigare avsnitt. Att det uppstår problem i kommunikation är nästintill omöjligt att undvika, speciellt i en organisation som bygger på människor och deras förmåga att arbeta tillsammans och utbyta kunskaper (Hall 1990). Att en del av informanterna här upplevde att kommunikationen inte fungerade tillräckligt bra för att hen skulle kunna komma in i lärarnas arbete för att hjälpa till är problematiskt för den horisontella differentieringen som organisering generellt, och utvecklingen av det normkritiska förhållningssättet specifikt. För att arbetsgrupperna ska kunna vara autonoma men fortfarande kunna arbeta på ett kompetent sätt även med saker de inte behärskar krävs samarbete med andra yrkeskategorier som kan hjälpa dem (ibid.).

Jacobsen och Thorsvik (2008) skiljer på fem sätt att åstadkomma samordning i horisontella organisationer där skolorna uppfyller tre, nämligen: Formella grupper med personer från olika yrkeskategorier (team), samlokalisering och informationstekniska nätverk.

Dessa tre sätt var dock inte något som informanterna själva reflekterade över som någonting uttalat positivt för samordningen. Den formella gruppen som tydligast arbetade tillsammans var elevhälsoteamet som tillsammans arbetade med elevernas psykiska och fysiska välmående. Detta team var dock det enda som samlade personal från olika yrkeskategorier, annars var yrkeskategorierna separerade för att samarbeta i vissa fall där

problem redan uppstått. Samlokaliseringen var ingenting som någon av informanterna reflekterade över alls, kanske för att ett alternativ aldrig dykt upp. Den sista kategorin av samordnande sätt som organisationerna hade var det informationstekniska nätverket. Samtliga informanter berömde en gymnasieskolas intranät som särdeles bra på att förmedla information och inspirera på olika områden medan resterande skolors intranät mest orsakade informanterna frustration eller inte användes alls. De två sista sätten att uppnå samordning som ingen av organisationerna använde sig av var: rotation av personal mellan enheter samt integrationsbefattningar (samordnare utan befogenhet) (ibid.). Att rotera lärare mellan enheter på en gymnasieskola skulle antagligen bli svårare än att rotera kuratorer (förutsatt att skolan är tillräckligt stor för att ha flera kuratorer) men skulle kunna ha en positiv effekt på dem som tänker att samverkan hänger på personkemi. När ämnet samverkan kom upp under intervjuerna svarade en av rektorerna på frågan om hur samarbetet går så här:

Ja, och det bygger på relationer. Det är relationer man bygger upp under en lång tid. (...) Och hen stöttar ju även dem, de brukar komma till honom om det är något obehagligt och finns där för eleverna. Så det handlar verkligen om en respekt där man inte någon kommer in och säger att ”nu ska du göra såhär och såhär och såhär” så, det blir fel, utan kan komma in till sina kollegor och jobba på ett bra sätt så att man får ett jämnt stöd istället för att man känner att man gjort fel, då kan man låsa sig. (...) Så det beror väldigt mycket på hur man är som person och hur man lyckas bygga upp relationer och förtroende. Långt svar.
Så det fungerar hos mig, men det fungerar inte där. Utan det är personberoende. –
Rektor 2

Här är också rektor 2 inne på samma spår som kuratorerna, att samarbetet mellan yrkeskategorierna handlar till största delen om personkemi och hen reflekterar inte över andra faktorer som påverkar samverkan positivt. Exakt vad informanterna menade med personkemi definierades inte under intervjuerna, men enligt Nationalencyklopedin (2015) är personkemi “en relation mellan två personer som bygger på oklara psykologiska aspekter”. Enligt rektorn är alltså den informella kontakten mellan personalen det som är avgörande för förmågan att samverka.

Det är sannolikt att det sker reflektion kring hur samverkan kan främjas inom organisationen hos ledningen även om det inte kom fram under denna intervju. Att det inte kommer upp som svar på en direkt fråga skulle dock kunna vara en indikation på att så inte är fallet. Att rektorer och kuratorer tar upp att en personberoende kommunikation är en viktigt för samverkan, men att det inte finns en strategi för hur denna samverkan ska gå till, medför en klar risk. Miljön på skolan kan då bli slumpartad beroende på individernas förmåga att

kommunicera på ett informellt plan (Jacobsen & Thorsvik, 2008). Den informella kommunikationen mellan medarbetare är förvisso viktig som en snabb informationsspridare och som bidrag till att ha konstruktiva processer i arbetet. Detta förutsätter dock att den informella kommunikationen utnyttjas på ett kontrollerat sätt av ledningen som gynnar organisationens syften (ibid.). Detta var dock en teknik som varken kuratorer eller rektorer använde sig av.

Sammanfattningsvis så saknades strategier för att samverkan skulle fungera även i de fall där individerna inte valde att samverka själva. Organisationerna satte istället sin tilltro till att personalen själva skulle lösa kommunikationen och kunskapsutbytet på ett informellt plan. Dock upplevde alla informanterna att kunskapsutbytet som behövdes för att ett normkritiskt perspektiv skulle kunna tillgodoses av lärarna saknades.

6.4 Den egna kompetensen

Som tidigare nämnts betonas personalens egen förmåga och kompetens att själv lösa uppgifter inom majoriteten av organisationerna där informanterna arbetade. Hittills har ordet kompetens varit centralt i studien, men vad som är en lämplig kompetens att ha för att kunna göra situationen bättre för unga transpersoner i skolan är inte helt uppenbart. För att få reda på detta försökte jag kartlägga hur informanternas egen uppfattning av sitt kunskapsläge och sin förmåga att möta unga transpersoner såg ut. Jag frågade också kring vad de tänkte skulle behöva arbetas mer med för att göra miljön på skolan accepterande och givande även för de unga transpersonerna.

När kuratorerna reflekterade kring sin egen känsla av att arbeta med unga transpersoner berättade de att de kände viss osäkerhet när det kom till att bemöta och hjälpa dem. Anledningarna till osäkerheten skiftade en aning men kretsade mestadels kring att det saknades kunskaper kring transpersoner och den situation som samhället försätter dem i.

Mm. Och jag tror att.. Eehh... Man är också rädd för att göra bort sig för att man inte känner till.. Mmm... Man vill vara medveten, man vill.. kunna. Men kunskapen är nog inte så hög hos gemene man. – Kurator 1

Som kurator 1 här säger skulle kunskap kring transpersoners situation kunna innebära att hen inte skulle vara rädd för att göra bort sig. Kunskapen skulle göra henom mer bekväm i bemötandet av unga transpersoner och säkrare i arbetet med dessa. Att kunskap generellt förebygger osäkerhet är allmänt känt, men som Bowers et al (2015) skriver finns det en faktor

som gör stor skillnad för hur positivt inställd den professionella är till att arbeta med unga transpersoner i skolan; tidigare erfarenheter av just detta. Detta bekräftades i intervjuerna med kuratorerna. Initialt påpekade kuratorerna att de inte hade någon speciell kompetens för att bemöta unga transpersoner och att de egentligen kände sig otillräckliga på området. Allt eftersom intervjuerna fortskred kom det fram att samtliga informanter hade egen erfarenhet av att arbeta med unga transpersoner. Utifrån denna erfarenhet visade det sig att de hade en uppfattning av vad som skulle kunna vara önskvärda egenskaper eller förhållningssätt i arbetet med normkritik och unga transpersoner.

Det handlar ju om att om man i en organisation har en vetskap och en kunskap om dels vad det innebär, att det inte handlar om en sexuell läggning (...). Utan att man faktiskt har en kompetens och en vetskap om att människor kan definiera sig på olika sätt, vi måste klara av att bemöta människor för den de är och inte det som de definierar sig som heller. Utan vi ska någonstans kunna ta emot människan för den den är. Och en organisation som har den kompetensen blir ju också väldigt öppen och det blir inte så mycket konstigheter runt det (...) – Kurator 2

Informanterna hade alltså kunskaper på området som inte bara var dold för andra inom personalgruppen, de var dessutom omedvetna om den egna kompetensen ända tills den benämndes i intervjusituationen. Att den här kunskapen kring förhållningssätt och bemötande kommer fram är givetvis viktigt för dem den direkt berör, men också för organisationens utveckling. För att organisationen ska kunna dra nytta av denna kunskap måste den gå från tyst kunskap hos individen till explicit kunskap som kan föras vidare och utveckla organisationen (Jacobsen & Thorsvik 2008). Att göra kunskap tillgänglig för resten av organisationen kan exempelvis ske genom att dokumentera den, men att göra detta kräver en stor arbetsinsats från enskilda personer. Ett smidigare sätt skulle kanske i detta fall vara att ha strukturerade diskussionsgrupper där erfarenheten och den tysta kunskapen som kuratorerna har kan spridas för att utvecklas genom horisontell kommunikation (ibid.) Detta ställer dock höga krav på gruppernas kreativitet och samordning (Hall 1990) för att det ska bli en konstruktiv kommunikation som leder till en utveckling av kompetensen inom organisationen.

Självförtroendet i förhållande till att bemöta unga transpersoner växte hos kuratorerna i takt med att de påminde sig själva om hur de vid tidigare tillfällen arbetat för att hjälpa unga transpersoner. Här kan vi dock se ett så kallat moment 22 ta form. Erfarenhet genererar en positiv attityd och självförtroende gentemot att arbeta med unga transpersoner (Bowers et al. 2015) samtidigt som en positiv attityd och ett inkluderande förhållningssätt är viktiga

egenskaper hos den vuxna för att unga ska våga söka kontakt (Due & Gäredal 2014).

Erfarenheten är alltså en viktig del för att generera erfarenhet.

Självklart betyder inte självförtroende i mötet att de faktiskt arbetar på ett kompetent sätt, men som Hall (1990) skriver består ett kompetent beteende av anpassningsförmåga som i sin tur består av kreativitet och engagemang. Kreativiteten ska se till att personen hittar resurser och nya sätt att lösa problem medan engagemanget ser till att motivationen till att fortsätta vara kreativ upprätthålls (ibid.).

Alla kuratorer var eniga om att det i det direkta arbetet med unga transpersoner handlar om att bemöta personen med respekt och en öppenhet inför den ungas egen uppfattning såsom i vilket möte som helst. Detta är något som även kommer fram vid de undersökningar som RFSL gjort (Due & Gäredal 2014).

7. Diskussion

Som jag nu i analys och resultatredovisning har konstaterat har skolan ett respektabelt mål i att alla ska bli behandlade lika och ha samma rättigheter att fullfölja sin skolgång utan att bli diskriminerade eller känna sig kränkta. Det finns också en tydlig strategi i att implementera det normkritiska perspektivet i undervisningen. Fram till denna punkt fungerar mål och strategi för organisationen. I själva arbetet med strategin är det dock problem som dyker upp. Att det i intervjuerna kom fram att lärarna inte var rustade att ta över ansvaret för det normkritiska arbetet var kanske inte förvånande med tanke på att utbildningen de har inte täcker detta. Problematiken låg i planeringen av denna ansvarsörflyttning. Att lägga över en komplex arbetsuppgift på individer som har en utbildning som inte täckt denna typ av arbete tyder på att planeringen antingen inte utfördes i tillräcklig mängd eller att det helt enkelt inte togs hänsyn till riskerna i detta.

Skolorna och personalen gör utan tvekan sitt bästa att utbilda sina elever i alla grundämnen samtidigt som de försöker rusta dem för ett självständigt liv i samhället, men det räcker inte för de unga transpersoner som finns i skolorna idag.

Skolan har, som analysen indikerar, gått mot ett mer horisontellt styrsystem där ansvaret för att själv ta reda på information och utforma samarbeten krävs av medarbetarna för att organisationen ska fungera. För att eleverna ska kunna lära sig att ifrågasätta normer i och utanför skolområdet krävs det därför att den kunskap och kompetens som finns i skolan angående detta sprids genom samverkan och kommunikation. Att låta redan utbildade lärare gå utbildningar i normkritik samt handledning för att kunna implementera den i sin

undervisning samtidigt som normkritik blir en obligatorisk del i lärarutbildningen är en annan potentiell lösning.

Skolan är en av de viktigaste delarna i att få ett tolerant och öppet samhälle där människor respekterar varandra, men det handlar om prioriteringar. Att visa på effekter av ett normkritiskt förhållningssätt är svårt jämfört med testresultat i grundämnena, förhoppningsvis satsar skolväsendet på jämförbara testresultat lika mycket som på grundvärden som respekt för andra människor och fortsätter utveckla det normkritiska arbetet.

8. Slutsats

Under intervjuerna har det vuxit fram en bild av att det normkritiska arbetet är viktigt för skolan som en strategi har alla informanterna varit överens om. Alla informanterna tyckte sig dock se att det till viss del har blivit bortprioriterat på grund av att det har saknats konkreta metoder för att få ut det i undervisningen. För att utveckla det normkritiska arbetet måste först problemet med att få lärarna att implementera det i undervisningen lösas. Metoder för detta är något som skulle kunna utvecklas i framtida studier .

Litteraturlista

Ahrne, Göran & Svensson, Peter, (2011) Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt, I

Ahrne, Göran & Svensson, Peter, (red.), *Handbok i kvalitativa metoder*, Malmö: Liber

Blaise, Mindy & Taylor, Affrica (2012) Using Queer Theory to Rethink Gender Equity in Early Childhood Education, *C Young Children Volume: 67 Issue: 1 (2012-01-01) p. 88-96*

Bowers, Sommer, Lewandowski, Jennifer, Savage, Todd A. & Woitaszewski, Scott A. (2015) *School Psychologists' Attitudes Toward Transgender Students*, *Journal of LGBT Youth*, 12:1, 1-18, DOI: 10.1080/19361653.2014.930370, London: Routledge

Bryman, Alan, (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2a Uppl. Malmö: Liber

Butler, Judith (2007). *Genustrubbel: feminism och identitetens subversion*. Göteborg: Daidalos

Danielsson, Magnus (2009). *Transpersona non grata: den ogiltigförklarade livserfarenheten*. Malmö: Faculty of Health and Society, Malmö University

Darj, Frida & Nathorst-Böös, Hedvig, (2008). *"Är du kille eller tjej?": en intervjustudie om unga transpersoners livsvillkor*, Stockholm: RFSL Ungdom

Due, Anna & Gäredal, Mina, (2014) *Bra Bemött?*, Stockholm: RFSL Ungdom

Eriksson-Zetterquist Ulla & Ahrne Göran, (2011) Intervjuer, I Ahrne, Göran & Svensson, Peter, (red.), *Handbok i kvalitativa metoder*, Malmö: Liber

Hall, Jay (1990) *Kompetens i organisationen*, Lund: Studentlitteratur

Heide, Mats, Johansson, Catrin & Simonsson, Charlotte (2005) *Kommunikation & organisation*, Malmö: Liber

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. 3e [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur: Lund

Larsson, Sam, Lilja, John, & Fossum, Björn, (2008). *Vem får man vara i vårt samhälle?: om transpersoners psykosociala situation och psykiska hälsa*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut

May, Tim, (2011) *Samhällsvetenskaplig forskning*, 2a uppl., Lund: Studentlitteratur

Nationalencyklopedin (2015), personkemi.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/personkemi> (hämtad 2015-08-13)

RFSL Ungdom (2009) *Att göra synligt – Om unga transpersoner och ett bra bemötande*, Stockholm: RFSL Ungdom

Roth, Niklas, Boström, Gunnel & Nykvist, Karin, (2006). *Hälsa på lika villkor?: hälsa och livsvillkor bland HBT-personer*, Stockholm: Statens folkhälsoinstitut

Tillgänglig på Internet: http://www.fhi.se/upload/ar2006/Rapporter/r200608_HBT_web.pdf

Statens folkhälsoinstitut (2005) *Homosexuellas, bisexuellas och transpersoners hälsosituation: Återrapportering av regeringsuppdrag att undersöka och analysera hälsosituationen bland hbt-personer* (ISSN: 1653-0802) Stockholm: Statens folkhälsoinstitut

Ungdomsstyrelsen (2010) *Hon hen han: en analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen

Tillgänglig på Internet:

http://www2.ungdomsstyrelsen.se/butiksadmin/showDoc/ff8080812568bac50126b80371e7001b/HON_HEN_HAN.pdf

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

Tillgänglig på Internet: http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf

Wenneberg, Søren Barlebo (2001). *Socialkonstruktivism: positioner, problem och perspektiv*.

1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

Bilaga

Intervjuguide

Basinformation

Hur länge har du arbetat här?

Vad har du för arbetsuppgifter?

Hur kommer det sig att du började arbeta just här?

Kunskap

Vad vet du om normkritiskt bemötande?

Vad vet du om unga transpersoners situation?

Organisation

Vilket stöd får du från organisationen?

Hur ser klimatet kring det normkritiska arbetet ut i organisationen?

- Kommunikation?
- Fortbildning?

Egen uppfattning

Vad skulle den bästa kompetensen för att möta unga transpersoner kunna vara?

- Kunskaper?
- Egenskaper?

Vad skulle den sämst lämpade personen för att möta unga transpersoner ha för egenskaper/förhållningssätt?

Vilka egna erfarenheter har du själv kring unga transpersoner?

Vad har du för önskescenario/vision kring det normkritiska arbetet med unga transpersoner?