

Feminist och tjänsteman – hur då?

En studie om aktivister i skolan

Johanna Alkeberg
Elin Hermansson

Abstract

Denna uppsats handlar om tjänstemän som också har ett feministiskt engagemang och använder detta i sitt arbete. Studien fokuserar på närbyråkrater inom skolan, och utgår ifrån samtalsintervjuer med fyra personer som alla har ett feministiskt engagemang och arbetar inom skolväsendet. Vi är intresserade av hur aktivisterna integrerar sitt engagemang i arbetet, men också om engagemanget medför någon konflikt. Våra teoretiska utgångspunkter är teorier om tjänstemannaaktivism och de tre etiktyperna egenetik, professionsetik och förvaltningsetik. Det framgår att intervjupersonerna integrerar sitt feministiska engagemang i arbetet dels genom sin undervisning, men också genom att generellt utgå ifrån ett feministiskt tankesätt i vardagen. Det feministiska engagemanget kan medföra en konflikt på arbetsplatsen, även om så inte alltid är fallet. I förhållande till de tre etiktyperna uppstår för det mesta ingen konflikt; intervjupersonerna kombinerar utan större svårigheter sin egenetik, professionsetik och förvaltningsetik.

Nyckelord: tjänsteman, feminist, aktivist, närbyråkrat, lärare

Antal ord: 9031

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund	2
1.1.1	Inside-aktivism och femokrater.....	2
1.1.2	Skolans värdeförmedlande uppdrag	3
1.2	Syfte och frågeställning.....	3
1.3	Metod & material	4
1.3.1	Samtalsintervjuer.....	4
1.3.2	Urval och avgränsningar	5
2	Teori	6
2.1	Centrala begrepp	6
2.1.1	Feminism.....	6
2.1.2	Aktivist.....	7
2.1.3	Närbyråkrat.....	7
2.2	Aktivistens tillvägagångssätt och dilemman	7
2.3	Lundquists etiktyper	9
3	Resultat och analys	11
3.1	Aktivisternas tillvägagångssätt och dilemman.....	11
3.1.1	Feminism i arbetet.....	11
3.1.2	Strategi	13
3.1.3	Konflikter på arbetsplatsen.....	14
3.2	Lundquists etiktyper	17
4	Avslutande diskussion	21
5	Referenser	23
6	Bilaga	25

1 Inledning

Tjänstemän har en viktig roll i samhället och “representerar den fundamentala kontinuiteten i den politiska demokratin” (Lundquist 1998, s. 25). Enligt Webers norm är den ideala tjänstemannen någon som ser det som sin plikt att verkställa de order som kommer från högre instanser och som är moraliskt skyldig att “tjäna” förvaltningen och vara neutral (Lundquist 1998, s. 111). Men även tjänstemän är naturligtvis människor med egna tankar, värderingar och åsikter. Kan det finnas något positivt med att integrera det man brinner för privat även i sitt arbete? Vad händer när man som tjänstemän tar med sig sina personliga åsikter in i arbetet, och hur agerar man som aktivist inom förvaltningen? Dessa funderingar väckte vår nyfikenhet och lade grunden till denna uppsats, där vi ska undersöka tjänstemän som arbetar inom offentlig förvaltning och också har ett feministiskt engagemang.

För att undersöka detta har vi intervjuat fyra personer som alla har ett feministiskt engagemang och på olika sätt arbetar inom skolväsendet. Vi är intresserade av att ta reda på om individuella tjänstemän har möjlighet att använda sitt feministiska engagemang i arbetet, och om det kan tänkas finnas en konflikt mellan att ha starka värderingar och arbeta som tjänsteman. Vi vill undersöka hur tjänstemännen själva upplever denna situation. Skolan är i sig också intressant eftersom det finns en så tydlig värdegrund att följa och att det på många sätt är en verksamhet som styrs av värden, vilket våra intervjupersoner också tar upp (något vi återkommer till senare).

Uppsatsen inleds med ett kort bakgrundsavsnitt där vi redogör för hur feministiska tjänstemän beskrivits och uppfattats i tidigare forskning. Sedan beskrivs uppsatsens syfte, frågeställning och metodologiska överväganden. Därefter redovisas teorin som använts, främst Erik Hysing och Jan Olssons teorier om tjänstemannaaktivister och Lennart Lundquists teori om etiktyper. Slutligen presenteras resultatet som framkommit i intervjuerna i en analysdel och uppsatsen avrundas med en avslutande diskussion.

1.1 Bakgrund

1.1.1 Inside-aktivism och femokrater

Olsson och Hysing menar att individuella aktörers roll i policyprocessen är ett perspektiv som inte fått tillräckligt med uppmärksamhet då fokus i tidigare forskning i stor utsträckning legat på kollektiva aktörer. Detta trots att de individuella aktörernas frihet och inflytande verkar öka (Olsson – Hysing 2012, s. 257). De beskriver inside-aktivism, en aktivism som äger rum inom förvaltningen. Detta i kontrast till hur aktivism traditionellt sett har förståtts; som en aktivitet som sker utanför den offentliga sektorn. Att inside-aktivismen utförs av personer på “insidan” gör att den får en annan karaktär, exempelvis genom att man som offentligt anställd förväntas undvika öppna konflikter i högre grad än om man praktiserar sin aktivism genom civilsamhället (Olsson – Hysing 2012, s. 263).

Även tjänstemän med just feministiskt engagemang har undersökts tidigare, då ofta kallade femokrater. Femokraten beskrivs som en kvinna inom förvaltningen som har ett ideologiskt och politiskt engagemang för feminism (Chappell 2002, s. 86), och som närmar sig sitt arbete med en feministisk agenda (Gouws 1996, s. 32). Gouws beskriver också hur det skett ett skifte i var kampen för kvinnors rättigheter utförs – från enbart kvinnorörelser i civilsamhället till att bli institutionaliserad och också utövas inom ramarna för staten och förvaltningens institutioner (Gouws 1996, s. 31).

Det pratas också om en femokratisk strategi, som innebär feministers inträde på alla områden i administrationen med avsikt att påverka offentlig förvaltning, från ett feministiskt perspektiv (Chappell 2002, s. 86). Femokrater beskrivs som viktiga för att forma kritiska röster för att influera reformer och beslutsfattande, och de kan skapa förändring på institutionell nivå tack vare sitt feministiska engagemang (Gouws 1996, s. 33). Men det beskrivs också hur femokratrollen på flera sätt kan vara problematisk och full av motsättningar. Feminister som arbetar i det offentliga behöver förhålla sig till sådant som motstridiga krav från politiker och tjänstemän, restriktiv budget och kan behöva godkänna beslut som är till nackdel för kvinnor (Gouws 1996, s. 32), och därmed kanske går emot de egna åsikterna.

De tjänstemän som beskrivs i den litteratur om femokrater vi tagit del av är framför allt högre tjänstemän som jobbar med och för jämställdhet på olika sätt. Deras arbetsuppgifter innefattar alltså att driva jämställdhetsfrågor för att påverka lagstiftare och styrande i landet (Chappell 2002, s. 85). Ett exempel på en typisk tänkbar arbetsplats för en femokrat som tas upp är som tjänsteman på en “kvinnopolitisk enhet” i den brittiska regeringen (Chappell 2002, s. 87). Även i Olsson och Hysings teorier om inside-politik är det främst högre tjänstemän som adresseras. Vi vill i vår uppsats komplettera denna bild och istället undersöka de tjänstemän som arbetar närmast medborgarna – närbyråkraterna. Vi tror inte att det bara är högre tjänstemän som är aktivister och driver frågor på sin arbetsplats,

utan att personligt engagemang rimligtvis finns hos tjänstemän på alla nivåer i förvaltningen. Vi tänker oss också att det finns tjänstemän med feministiskt engagemang på andra platser i förvaltningen än just de som faktiskt arbetar med jämställdhetsfrågor. Vi vill alltså undersöka närbyråkrater som inte främst arbetar med jämställdhetsfrågor, men ändå har ett feministiskt engagemang och på olika sätt integrerar det i sitt arbete. Vi kommer inte att benämna våra intervjupersoner som femokrater i uppsatsen, då begreppet alltså främst syftar på kvinnliga högre tjänstemän som arbetar med jämställdhet och därför inte helt täcker in våra intervjupersoner. Vi tror dock att vad som tidigare skrivits om femokrater är en värdefull ingång till vårt ämne och ger ett avstamp inför kommande teori i uppsatsen.

1.1.2 Skolans värdeförmedlande uppdrag

Skolans uppdrag är inte enbart att förmedla kunskaper och främja elevernas lärande, utan också att överföra värden (Skolverket 2016, s. 9 & 2011, s. 6). När svenska gymnasie- och grundskolans läroplaner skrevs om under 1990-talet tydliggjordes ytterligare skolans roll som förmedlare av värden. Detta förklarades med att den växande mångfalden i det svenska samhället krävde en precision av vilka värden den svenska skolan skulle grunda sig i. Värdegrunden i skolan är de normer och värden som de anställda på skolan ska förhålla sig till och föra vidare till eleverna. Dessa står nedskrivna i skolans styrdokument (Kjellgren 2012, s. 121). Alla skolformer ska utgå från skollagen, samt läroplanen vari verksamhetens uppdrag och värdegrund är fastställd (SFS 2010:800, 11§). Det finns en läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, och en för gymnasiet.

I läroplanen för både gymnasiet och grundskolan står det att följande värden ska gestaltas och förmedlas: människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor (Skolverket 2016, s. 7 & 2011, s. 11). Läroplanen beskriver också att skolan ska arbeta mot all form av diskriminering:

Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling (Skolverket 2016, s. 7 & 2011, s. 5).

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med vår uppsats är att undersöka hur närbyråkrater med feministiskt engagemang inom skolan agerar på arbetsplatsen, och uppsatsen utgår ifrån intervjupersonernas subjektiva tankar och upplevelser. Vi är intresserade av hur de integrerar och kombinerar sitt feministiska engagemang med sitt arbete, dels i praktiken på arbetsplatsen men också i förhållande till tre etiktyper för tjänstemän

beskrivna av Lennart Lundquist (1998): egenetik, professionsetik och förvaltningsetik. Vi är också intresserade av om engagemanget kan leda till att konflikt uppstår i båda dessa fall. Utifrån detta har följande frågeställningar formulerats, med varsin underfråga:

- *Hur integrerar feministiska aktivister inom skolan sitt engagemang i arbetet?
– medför engagemanget någon konflikt på arbetsplatsen?*
- *Hur kan aktivisternas feministiska engagemang förstås utifrån teorin om egenetik, professionsetik och förvaltningsetik?
– medför engagemanget någon konflikt i förhållande till de tre etiktyperna?*

1.3 Metod & material

Här redovisas våra metodologiska tillvägagångssätt och ställningstaganden.

1.3.1 Samtalsintervjuer

Vår uppsats är av beskrivande karaktär där vi med hjälp av intervjuer ämnar skapa en beskrivande bild. Våra intervjupersoners subjektiva upplevelser står alltså i fokus, vilket gör att samtalsintervjuer framstår som den bäst lämpade metoden för att besvara våra frågeställningar. Vi har gjort en respondentundersökning, där det är intervjupersonerna själva och deras egna tankar som är studieobjekten (Esaiasson m.fl. 2012, s. 228). Att utgå ifrån människors vardagserfarenheter är en av samtalsintervjuns styrkor, och samtalsintervjuer passar särskilt som metod till frågeställningar som handlar om synliggörande och vill visa hur en viss företeelse tar sig i uttryck (Esaiasson m.fl. 2012, s. 252-253). Samtalsintervjuer ger också möjlighet att ställa följdfrågor i intervjun (Esaiasson m.fl. 2012, s. 251) snarare än att vara helt bunden av en frågemall, vilket vi också sett som fördelaktigt för att kunna följa upp lösa trådar i samtalet och till viss del låta intervjupersonen styra samtalet. Vi har dock utgått ifrån en intervjuguide och ställt samma frågor till alla respondenter. Intervjuguiden har utformats med stöd av det som står om intervjuguide i Esaiassons m.fl. Metodpraktikan, för att knyta an till våra frågeställningar. Utifrån teorin skapade vi frågor som vi önskade att våra respondenter skulle resonera kring. Exempel på sådana frågor var:

- Hur ser ditt feministiska engagemang ut?
- Hur upplever du att du kombinerar feministiskt engagemang med ditt arbete?
- Har du någon gång känt att det uppstått en konflikt mellan dina värderingar och ditt arbete?
- Ser du dig själv främst som feminist, lärare eller tjänsteman?

Intervjuguiden återfinns i sin helhet som en bilaga i slutet av uppsatsen.

I mejlkontakt med respondenterna innan intervjun informerade vi dem om deras rätt till anonymitet och att vi önskade att spela in intervjuerna. Då majoriteten av respondenterna önskade vara anonyma har vi anonymiserat samtliga respondenter i undersökningen. Vi har spelat in intervjuerna och därefter transkriberat dem i sin helhet för att få överblick över intervjupersonernas svar.

1.3.2 Urval och avgränsningar

När vi bestämt oss för att göra samtalsintervjuer började sökandet efter intervjupersoner. Vi ville naturligtvis uppnå en så representativ fördelning av intervjupersoner som möjligt, men samtidigt inte riskera en så stor spridning att urvalet skulle bli för spretigt. Vårt mål var att hitta intervjupersoner inom ett specifikt förvaltningsområde, men vi valde att inleda med en bred sökningsstrategi för att ha en större möjlighet att få ihop våra intervjuer. Till en början letade vi då efter aktivister som jobbade i typiska närbyråkratycken generellt, och mejlade olika feministiska organisationer i Lund–Malmö-området för att hitta personer som stämde in på vår beskrivning. Parallellt med detta hörde vi oss också för i vårt kontaktnät, där vi hade en bekant som kände till en rektor som hen trodde passade in på vår beskrivning. Vi mejlade rektorn, som kunde tänka sig att ställa upp. Vi fick också ett positivt svar från vår kontakt med organisationer, från en fritidspedagog. Vi hade tidigare tänkt rikta in oss specifikt på skolan som förvaltningsområde, och nu kändes det som en naturlig väg att gå. Rektorn tipsade oss sedan om två andra respondenter, båda gymnasielärare, som också kunde tänka sig att ställa upp. Detta urvalssätt kan klassificeras som ett snöbollsurval, ett icke slumpmässigt urval där vi med hjälp av de respondenter vi fick kontakt med också blev tipsad om fler tänkbara respondenter till undersökningen (Esaiasson 2012, s. 188-189).

Vi har alltså intervjuat fyra personer: en rektor, en fritidspedagog och två gymnasielärare. För att kunna dra generella slutsatser kring resultat hade ett större antal intervjuer varit nödvändigt, men vi tror att vi även med detta begränsade antal intervjuer åtminstone kan ge en liten bild av hur feministiska närbyråkrater upplever sin situation. Vi ser det också som positivt att våra respondenter arbetar i olika yrkeskategorier inom skolväsendet och på olika arbetsplatser (två i Malmö och två i Lund). Vi har i intervjuerna också bett dem beskriva om situationen skilt sig mellan olika skolor de arbetat på, vilket förhoppningsvis bidragit till en något utökad bild. Vi har varit något begränsade vad gäller resmöjligheter, vilket gjort att vi enbart sökt efter intervjupersoner i Skåneområdet.

Vad gäller terminologi har vi valt att genomgående använda oss av "tjänsteman" för att beskriva personer som arbetar i förvaltningen framför mer könsneutrala benämningar som byråkrat eller tjänsteperson. Detta främst för att det är den benämning som i störst utsträckning förekommer i den teori vi använt oss av, och vi har därför upplevt att det har bidragit till en tydlighet. Det finns självklart många förtjänster med att använda sig av ett könsneutralt epitet, men vår förhoppning är att ett teorinära förhållningssätt bidrar till konsekvens i uppsatsen.

2 Teori

2.1 Centrala begrepp

2.1.1 Feminism

Feminism är ett begrepp som ofta förekommer i den offentliga debatten idag. Det kan upplevas som laddat, och används på många sätt i många olika kontexter. Det finns således många definitioner av vad feminism är, och vad det innebär att vara feminist betyder säkerligen olika saker för olika personer. Flera av våra intervjupersoner beskriver hur de upplever att begreppet ofta misstolkas och missförstås, och att det därför är viktigt att definiera vad man menar när man kallar sig feminist. Det håller vi med om. Vår ambition har varit att hitta en allmän definition som täcker in de stora dragen och som många kan känna igen sig i. Detta för att fokus i uppsatsen ligger på intervjupersonernas aktivism och hur de använder sitt engagemang snarare än vilken inriktning av feminism de företräder.

Vi kommer använda oss av Lena Gemzöes "ordboksdefinition" (Gemzöe 2002, s. 13) som vi anser fyller detta syfte, samt komplettera med ett intersektionellt perspektiv. Hennes definition utgår från två premisser: 1) att kvinnor är underordnade män och 2) att detta förhållande bör ändras (Gemzöe 2002, s. 13). En kritik mot denna definition Gemzöe själv tar upp är att den inte tillräckligt belyser andra maktstrukturer än kön som kan påverka jämlikheten mellan människor. Hon menar dock att ordboksdefinitionen inte motsäger förståelsen att jämlikhet kan påverkas av andra strukturer parallellt (Gemzöe 2002, s. 27).

Vi har därför också med ett intersektionellt perspektiv i vår definition av feminism. Ett intersektionellt perspektiv innebär att istället för att studera olika system av förtryck och ojämlikhet var för sig ser man dem som delar av ett större sammankopplat system av ojämlikhet och maktstrukturer mellan olika individer. Exempel på sådana system är kön, socioekonomiska förutsättningar, nationalitet och etnicitet (Collins 1998, s. 63).

Med feministiskt engagemang i uppsatsen menar vi alltså att man erkänner att det finns ojämlikhet mellan män och kvinnor och att den uppfattningen också inkluderar synsättet att det också är andra saker som styr maktförhållanden mellan människor, samt att det är något som bör förändras.

I intervjuerna har begrepp som jämställdhet, genusperspektiv och normkritik kommit upp när vi diskuterat intervjupersonernas aktivism. Vi ser att även dessa ord ingår under paraplyet feministiskt engagemang: att ett arbete för jämställdhet, med genusperspektiv och ett normkritiskt förhållningssätt är feminism i praktiken.

2.1.2 Aktivist

Begreppet aktivist har i tidigare forskning ofta syftat till personer som är med i en organisation eller rörelse i det civila samhället och som försöker påverka politiken utifrån (Hysing – Olsson 2012, s. 107). När vi använder begreppet aktivist syftar vi, om inte annat anges, på Hysing och Olssons tjänstemannatyp “aktivisten”, som definieras som “en tjänsteman som utifrån ett personligt engagemang agerar inifrån offentlig verksamhet för att förbättra samhället” (Hysing – Olsson 2012, s. 105). Vi ser, precis som dem, aktivisten som en tjänsteman som går “bortom rollen som neutral tillämpare av politiska beslut till att agera utifrån personliga värden och ideal inom ramen för sin tjänst” (Hysing – Olsson 2012, s. 106), alltså någon som integrerar sitt personliga engagemang i sitt arbete.

När vi beskriver våra intervjupersoner som aktivister är det alltså denna definition vi syftar till. Det är inte nödvändigtvis så att våra intervjupersoner själva skulle beskriva sig som aktivister. Utifrån denna definition menar vi dock att de alla kan ses som aktivister.

2.1.3 Närbyråkrat

Vi har lånat definitionen av närbyråkrat från Michael Lipsky som beskriver närbyråkraten som en person som arbetar i offentlig förvaltning och som i sitt arbete har direktkontakt med medborgarna (Lipsky 2010, s. 3). Närbyråkraterna är anställda på en lägre nivå i förvaltningen, men är de som faktiskt implementerar politiska beslut i praktiken. Ofta är närbyråkraterna medborgarnas främsta kontakt med staten, och blir på så sätt den konkreta kontakt med de politiska beslut man är med och röstar fram (Lipsky 2010, s. 3).

Tre av våra intervjupersoner är typiska närbyråkrater: fritidspedagogen och de två gymnasielärarna. Rektorn däremot är inte lika tydlig, men vi menar att även hon stämmer in på definitionen då hon trots allt arbetar på en arbetsplats där hon träffar och har direktkontakt med medborgare, i detta fall eleverna och deras föräldrar. Hon har också tidigare arbetat som lärare, och har därmed erfarenhet även från det.

2.2 Aktivistens tillvägagångssätt och dilemman

Att vara både tjänsteman och aktivist är inte alltid helt oproblematiskt – de dubbla rollerna kan ibland innebära en konflikt. Tjänstemannens legitimitet är fortfarande

starkt kopplad till neutralitet, och den offentligt anställda förväntas vara neutral och leverera opartisk yrkesexpertis (Olsson – Hysing 2012, s. 263). Att aktivt ta del i opinionsbildning, starkt argumentera och öppet strida för sina åsikter står i direkt konflikt till detta neutralitetsideal (Olsson – Hysing 2012, s. 264). Att öppet säga att man som offentlig tjänsteman arbetar efter personliga värderingar snarare än formella regelverk eller professionell praxis skulle kunna få negativa konsekvenser om exempelvis kollegor finner det olämpligt, och leda till att möjligheten till inflytande snarare minskar (Hysing – Olsson 2012, s. 108). Det kan alltså bli kontraproduktivt för aktivisten att välja en öppen och mer radikal framtoning framför en mer nedtonad och pragmatisk. (Olsson – Hysing 2012, s. 266).

När man ägnar sig åt aktivism som utmanar rådande normer får man också förvänta sig institutionella hinder, menar Olsson och Hysing (Ibid.) Det kan därför löna sig att som engagerad tjänsteman hålla en lägre profil eller till och med ha en "dubbel strategi" där man på ytan arbetar utifrån professionella ideal men under ytan verkar för sina personliga värden (Hysing – Olsson 2012, s. 109). Aktivistens beteende beskrivs som tvådelat – dels öppet och konsensusökande, dels tyst, taktiskt och maktdrivet. För att uppnå sina mål måste aktivister vara taktiska och maktdrivna, men på ett diskret och informellt sätt för att undvika negativa reaktioner (Olsson – Hysing 2012, s. 264).

Att vara aktivist tycks alltså kunna involvera en viss dos strategiskt tänkande. Louise Chappell menar att aktivister för att lyckas behöver anta en bred strategisk repertoar snarare än att "lägga alla ägg i samma korg" (Chappell 2002, s. 88). För aktivistens möjlighet att få fram sin "agenda" har personligt nätverk och kontakter ofta stor betydelse. Dels kan aktivisten ha kontakter i civilsamhället, men även personliga kontaktnät inom offentlig verksamhet är betydelsefulla. Dessa kan ofta vara av informell karaktär, och ses kanske inte ens av den enskilda som ett personligt nätverk (Hysing – Olsson 2012, s. 110). Aktivister kan använda resurser från olika personer i sitt nätverk för att få saker att hända, exempelvis för att starta upp ett projekt eller inspirera andra aktörer att bli involverade (Olsson – Hysing 2012, s. 265).

Aktivistrollen behöver dock inte enbart vara fylld av konflikter och motsättningar. Ibland finns en gråzon mellan professionella och personliga värderingar, och de kan då med stor sannolikhet kombineras utan att en konflikt uppstår. Att exempelvis som miljöchef argumentera starkt för ökad miljöhänsyn i ett företag kan motiveras både utifrån ett personligt miljöengagemang och den professionella rollen som miljöchef (Hysing – Olsson 2012, s. 108). Att aktivisten faktiskt har möjlighet att påverka får inte heller glömmas bort. Många tjänstemän har ett relativt stort individuellt handlingsutrymme som kan användas till att faktiskt försöka förändra samhället i linje med sina personliga värderingar och visioner (Hysing – Olsson 2012, s. 107). I situationer där politiker eller högre tjänstemän inte än beslutat hur någonting ska göras, har aktivisten en verklig möjlighet att påverka och göra skillnad (Olsson – Hysing 2012, s. 269).

Det är också viktigt att komma ihåg att detta är ett teoretiskt resonemang. I praktiken kan tjänstemän ikläda sig olika roller i olika kontexter och situationer, och är därmed kanske inte aktivister hela tiden. Det kan exempelvis vara så att

man är en tjänsteman som oftast följer byråkratiska normer, men som kan byta till att agera aktivistiskt när personliga värderingar står på spel (Olsson – Hysing 2012, s. 266).

2.3 Lundquists etiktyper

Som nämnts tidigare är tjänstemän i praktiken inte “robotar” som enbart följer order. Särskilt närbyråkraten stämmer inte in på bilden av en tjänsteman som är “inordnad i ett hierarkiskt organiserat system där enskilda tjänstemäns tjänsteutövning är regelstyrd och kontrollerad”, menar Hysing och Olsson (2012, s. 73). Som tjänsteman är det möjligt att slitats mellan en personlig syn på hur saker ska vara och det rent “byråkratiska”. Lennart Lundquist beskriver tre etiktyper som tjänstemannen kan tänkas påverkas av, och som vi senare i uppsatsen kommer att använda oss av för att analysera våra intervjupersoners svar: egenetik, professionsetik och förvaltningsetik (Lundquist 1998, s. 151).

Egenetiken består av individens personliga föreställningar av vad som är rätt och fel, ont och gott som individen alltid bär med sig. Professionsetik hänger samman med tjänstemannens utbildning och yrkeskår, och den etik som yrkesgruppen har för sin verksamhet. Förvaltningsetiken är den etik som gäller alla som arbetar inom förvaltningen, med vissa skillnader förvaltningsområdena emellan; olika myndigheter kan exempelvis lägga tyngdpunkten på olika saker i sina etiska föreställningar (Lundquist 1998, s. 151).

I denna uppsats representeras egenetiken av våra intervjupersoners feministiska engagemang som de på olika sätt även tar med sig in i arbetet. Professionsetiken ser vi som de normer som styr hur en lärare ska vara, något som lärarna dels har med sig från utbildningen, men också som skapas i relation till yrkesgruppen och till kollegorna på arbetsplatsen. Förvaltningsetiken i vår inriktning på skolan blir främst styrdokumentet, som de som arbetar i skolan måste förhålla sig till.

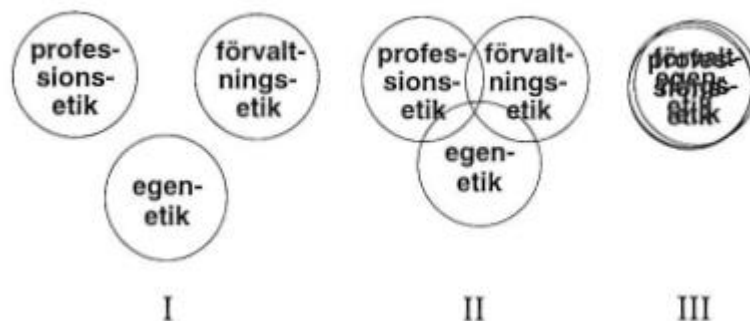


Fig. 1 Tjänstemän med olika relationer mellan etiktyper (Lundquist 1998, s. 151)

Tjänstemän uppfattar sannolikt relationen mellan de tre etiktyperna olika. Dels i fråga om vilken man främst prioriterar och arbetar utefter, men också i vilken grad

de överlappar. För någon kanske etiktyperna är helt olika och inte alls går att förena, för en annan överlappar de till viss del varandra, och för en tredje överlappas de helt och är nästan identiska (se fig. 1 ovan). I den första kategorin har tjänstemannen en svår situation, där inga etiktyper går att kombinera. Ofta finns dock en tydlig överlappning mellan professions- och förvaltningsetiken (Lundquist 1998, s. 151), men i förhållande till egenetiken finns sannolikt fortfarande en motsättning. Den andra situationen är något mindre komplicerad, även om tjänstemännen fortfarande hamnar i etiska dilemman. I den tredje kategorin upplevs ingen motsättning mellan de olika etiktyperna, och arbetet i förvaltningen blir därmed mindre problematiskt än i de två första scenarierna (Lundquist 1998, s. 152).

Lundquist menar att förvaltningsetiken är den etiktyp som tjänstemännen bör låta sig vägledas av på arbetet. Det finns annars en risk att man hamnar i "egenetikfällan", att tjänstemannen vid etiska konflikter tar till sin egenetik istället för att söka sig till förvaltningsetiken. Detta kan i sin tur leda till att förvaltningen blir godtycklig – det blir svårt för medborgarna att förutse utfallet av förvaltningsbeslut då egenetiken kan variera mycket mellan olika tjänstemän, och man kan i stort sett få vilka beslut som helst (Lundquist 1998, s. 152-153).

3 Resultat och analys

Här presenteras och analyseras de svar vi fått i intervjuerna med en rektor, en fritidspedagog och två gymnasielärare. Intervjuerna har numrerats utifrån den ordning vi genomfört dem. Rektorn har tidigare varit lärare och har därför i vissa fall också uttalat sig utifrån en lärares perspektiv. Vi har tidigare presenterat vår definition av feminism för att ge en bild av hur vi ser på feminism och feministiskt engagemang i den här uppsatsen. Efter att ha gjort intervjuerna tror vi även att denna definition till stor del motsvarar intervjupersonernas syn på feminism. Vi tycker dock att det är viktigt att intervjupersonernas egna tankar kring detta kommer fram, då de är grunden till hur de agerar som aktivister samt hur deras egenetik ser ut. Analysen inleds därför med en kort redogörelse av intervjupersonernas syn på vad feminism är.

Rektorn ser på feminism som “lika rättigheter och skyldigheter oavsett kön”, att det handlar om jämställdhet och att vilka möjligheter man har i samhället inte ska bero på bakgrund, kön eller liknande (intervju 1). För fritidspedagogen är feminism å ena sidan att inte hålla med det system vi lever i, att vara kritisk och bryta normer. Å andra sidan är det mänskliga rättigheter, demokrati, jämställdhet och att alla är lika värda, menar hon (intervju 2). Den ena gymnasieläraren definierar att vara feminist ungefär som Lena Gemzöe: att man ser att vi inte lever i ett jämställt samhälle och att man vill göra något för att förändra det (intervju 3). För den andra gymnasieläraren är feminism att ifrågasätta och se var makten kommer ifrån – att se att det handlar om en maktstruktur och inte bara kön utan andra identiteter också. “En mångfald i vår rätt till att vara”, säger hon (intervju 4).

3.1 Aktivisternas tillvägagångssätt och dilemman

Vi har valt att nedan beskriva intervjupersonernas svar utifrån kategorierna feminism i arbetet, strategi och konflikter på arbetsplatsen för att få en bild av hur feministiska aktivister inom skolan integrerar sitt engagemang i arbetet och om engagemanget medför någon konflikt på arbetsplatsen.

3.1.1 Feminism i arbetet

Som konstaterats tidigare har våra intervjupersoner alla ett feministiskt engagemang. I detta avsnitt beskrivs hur de på olika sätt går tillväga och integrerar detta engagemang i arbetet. Integreringen sker dels på lektionerna och i

undervisningen, men engagemanget sträcker sig också i många fall utanför klassrummet.

Av de tre intervjupersoner som är eller har varit lärare beskriver samtliga hur de integrerar sitt feministiska tänk när de undervisar. En av gymnasielärarna säger att hon generellt använder sin kunskap och kompetens kring feminism i klassrummet med sina elever, och att hon ofta försöker problematisera maktperspektiv. Hon beskriver också hur hon inom ramen för sina ämnen försöker att på olika sätt ha på sig sina feministiska glasögon:

... det handlar ju om allting från mitt förhållningssätt till elever till vad jag väljer för metoder, vad jag väljer för material, vad jag undervisar om och hur jag undervisar. [...] Så man kan ju säga att det finns med i väldigt, väldigt många av mina delar i min undervisning. Jag har ju hela tiden med mig de här glasögonen och det här sättet (intervju 3).

Även de andra menar att det visar sig på flera olika sätt. Den andra gymnasieläraren försöker jobba feministiskt genom att ge kunskap om språk och identitet genom att exempelvis diskutera språkbruk och var nedsättande ord kommer ifrån med eleverna (intervju 4). Något som också framkommer i flera av intervjuerna är valet av material. En lärare beskriver att hon när hon började undervisa i litteratur inte hittade något tillfredsställande material att utgå ifrån i sin undervisning, och skrev därför eget läromedel där ett genusperspektiv hela tiden var närvarande:

Det är ju viktigt i litteraturen att man diskuterar kanon – är det bara “dead white men” eller finns det något annat att läsa? Så det är nog det som egentligen karaktäriserar min undervisning, att jag söker det här normkritiska undervisningssättet (intervju 4).

En annan lärare satte även hon sin egen prägel på undervisningen och startade tillsammans med några andra intresserade lärare en lokal kurs som handlade om genus och jämställdhet. De tog in en naturkunskapslärare för att prata om sex och samlevnad, och kursen gick i flera år då intresset från eleverna var stort (intervju 3).

Intervjupersonerna beskriver också hur aktivismen kan ta sig lite olika uttryck i olika ämnen. I samhällskunskap “finns det ju hur mycket möjligheter som helst” (intervju 3), medan i ämnen som matte är det inte lika tydligt:

... alltså samhällskunskap där är det ju ideologierna, där jobbar man ju med det på ett annat sätt. I maten kan man ju ta räkneexempel och så, men det ska inte bli krystat. [...] Jag tror att de elever som hade mig i skolan som lärare när vi höll på med politiska ideologier nog skulle säga att jag verkligen var feminist, för vi pratade feminism och olika typer av feminism [...] det är också viktigt att känna till att det finns olika typer av feminism [...] för när man är tonåring är det ofta svart eller vitt och det måste man som lärare visa på att ‘nej, det är olika nyanser’ (intervju 1)

En gymnasielärare som undervisar i både samhällskunskap och matematik menar dock att genusperspektivet går att integrera i båda dessa ämnen:

Inom ramen för samhällskunskapsämnet och min undervisning så kan jag såklart välja att fokusera mycket på frågor kring genus och jämställdhet. Och i maten kan jag ju välja det i problemlösningssuppgifter framför allt. Det är ju i problemlösningssituationer där kontexten

spelar roll och där jag kan styra kontexten, som jag kan få in och utmana kanske stereotypa könsmonster (intervju 3).

Det finns också sätt att agera i klassrummet som går i linje med det feministiska engagemanget som inte har att göra specifikt med undervisningen. En lärare menar att det feministiska engagemanget finns “i mitt sätt att se på elever och mitt sätt att tala om elever och till elever” (intervju 3). En annan lärare beskriver hur hon för att eleverna ska lära sig att arbeta med alla inte låter dem välja själv var de ska sitta eller vem de ska arbeta med:

Jag har två elever i en klass som är öppet homosexuella, och en kille som är troende, [...] och i hans tro är det svårt för honom att acceptera att vara homosexuell. Det var inga problem att arbeta tillsammans, och jag tror att där kan man se en god förändring. Så sådär tänker jag där liksom rent praktiskt [för att tänka feministiskt i klassrummet, vår anm.] (intervju 4).

Utanför klassrummet måste lärarna inte bara förhålla sig till eleverna, utan också till föräldrarna. På frågan om hur hon kombinerar feministiskt engagemang med sitt arbete beskriver rektorn hur hon i rollen som skolledare tänker på att försöka se alla, inte bara de föräldrar som skriker högst. Att när hon får samtal från föräldrar som är missnöjda tänker att det kan finnas elever som upplever precis samma sak, men där föräldrarna inte ringer:

... när vissa ringer för minsta lilla tänker jag ‘amen okej, om jag gör detta för dig, hur många hör inte av sig som har samma situation?’ Det ska vara lika, man ska inte ha några fördelar så (intervju 1).

Ytterligare ett exempel är fritidspedagogen som i kommunikationen till föräldrarna tycker att det är roligt att utmana och använda sig av ord som “hen”, och “en” istället för “man”. Hon berättar att kollegorna var skeptiska till detta med argumentet att föräldrarna inte kommer att förstå och undrade vad det spelade för roll, “men ja för mig spelar det mycket roll!” (intervju 2).

Ytterligare exempel på hur det feministiska engagemanget tagit sig i uttryck utanför klassrummet är hur en av gymnasielärarna, när hon märkte att hon hade engagerade elever, startade en jämställdhetsgrupp utanför skoltid där de fikade, tittade på film, hade värderingsövningar och diskuterade på olika sätt:

Vi gjorde ju det frivilligt på eftermiddagarna. Så det var något som jag drog i gång helt enkelt, och fick med mig kollegor och elever och så. Och sen så hakade de och deras kompisar på och sen fick vi in lite andra och gjorde lite reklam för den och lite kollegor som var intresserade och så. Bland annat dramatiserade vi härskartekniker, det var väldigt intressant (intervju 3).

3.1.2 Strategi

Som beskrivs i teoridelen tycks det krävas ett visst strategiskt tänkande när man är aktivist på arbetet, och aktivisten behöver anta “en bred strategisk repertoar” som Chappell beskriver det. Detta är även våra intervjupersoner överens om, att det är viktigt på vilket sätt man för fram sin agenda:

Alltså jag tänker mycket på att ett budskap ska inte ut, det ska in. Och då kanske man ska fundera på hur man ska få folk att lyssna på det man har att säga [...], inte bara att man ska föra fram och vara högljudd för sin egen skull utan om man vill att budskap ska in och inte bara ut då måste man vara väldigt strategisk (intervju 1).

En annan beskriver hur man måste tänka på vad man har för mål, och vilka metoder man ska använda sig av för att nå dit. Då handlar det också om hur du presenterar och säljer in dem och när det är strategiskt att välja den ena eller andra metoden, menar hon (intervju 3).

Flera av intervjupersonerna beskriver hur de när de varit yngre varit mer utåtagerande i sitt engagemang, men med tiden insett att en mjukare framtoning är mer framgångsrik för att få gehör för sina synpunkter. En av gymnasielärarna säger att när hon var "ung och arg" såg direkt på reaktionerna hon fick att det fick motsatt effekt (intervju 4). En annan beskriver hur hon inte kan vara för mycket "såhär" [hytter med näven, vår anm.], för att hon då kan tolkas fel (intervju 2). En tredje säger såhär:

Man måste ju någonstans välja sina strider. Att stå på barrikaderna hela tiden i alla frågor i alla lägen, det har man väl periodvis gjort mer och periodvis gjort mindre. [...] Men det är klart, någonstans får man ju också fundera på strategi (intervju 3).

Detta kan tänkas bekräfta Hysing och Olssons teori om att det kan vara kontraproduktivt för aktivisten att välja en öppen och mer radikal framtoning över en mer nedtonad och pragmatisk. Hysing och Olsson beskriver också att aktivister måste vara taktiska på ett diskret och informellt sätt för att undvika negativa reaktioner, något som även det bekräftas av våra intervjupersoner. Fritidspedagogen beskriver hur hon alltid försöker föra fram sina åsikter på ett mjukt sätt:

Jag engagerar mig mycket feministiskt; jag bryter normen och vill visa att det finns saker som inte stämmer. Jag ger mig inte så lätt och det vet de [på arbetsplatsen, vår anm.], men jag framför det alltid med respekt. Jag säger mina tankar men jag säger det som "jag tror att det var såhär" eller "kanske kan man göra så", alltid väldigt mjukt. Och jag behandlar alla så att de känner sig bra, att de känner att jag är din kompis och inte en fiende. Jag försöker vara snäll mot alla (intervju 2).

På frågan om hon någon gång tonat ner sitt engagemang på arbetsplatsen svarar en av gymnasielärarna att man måste det, att man måste välja när man tar strider, och att också se till att det är variation i tillvägagångssätt. Hon menar också att hennes strategi inte går ut på att övertala någon, "för då är slaget förlorat och det är ju inte det jag vill utan jag vill ju att vi ska vara olika, men att vi respekterar varandra. Det är motsägelsefullt egentligen, men det måste man acceptera" (intervju 4).

3.1.3 Konflikter på arbetsplatsen

Hysing och Olsson beskriver hur aktivister kan hamna i konflikter på arbetsplatsen, att man när man ägnar sig åt aktivism som utmanar normer också

får förvänta sig hinder. Denna bild har bekräftats i intervjuerna – ibland möter man som aktivist motstånd på arbetsplatsen och hamnar i konflikter på olika sätt: det är inte alltid helt lätt att driva jämställdhets- och genusfrågor på skolorna. En av gymnasielärarna beskriver att motstånd kan synas genom olika typer av härskarteknik, osynliggörande och förlöjligande av de här frågorna:

Ja, det är ju utmanande att arbeta med de här frågorna, man möter ju väldigt mycket motstånd på olika sätt. Det klart att man gör det, på alla möjliga och omöjliga sätt och på olika nivåer (intervju 3).

Fritidspedagogen beskriver också hur det finns en brist på medvetande gällande genus- och jämställdhetsfrågor, något som får henne att känna sig ensam i sitt feministiska synsätt på arbetsplatsen (intervju 2).

Hysing och Olsson lyfter i sin teori om aktivistiska tjänstemän att det kan få negativa konsekvenser för aktivisten om kollegor finner det olämpligt att man som tjänsteman också väglreds av personliga värderingar i sin yrkesroll. En av gymnasielärarna beskriver just att det främst är i förhållande till andra kollegor som det uppstår konflikter (intervju 3), vilket också den andra gymnasieläraren instämmer i. Att konflikter uppstår just bland kollegor på hennes arbetsplats är något en av gymnasielärarna tror beror på arbetsplatsens traditionella styrning och beslutsordning. Den tydliga hierarkin medför att det just är med andra lärarkollegor hon har mest kontakt och att det således också är där konflikter uppstår. Det är lärarna som träffar varandra mest, diskuterar olika frågor och delar material med varandra. Hon beskriver också en specifik situation på arbetsplatsen där det särskilt uppstod konflikt bland vissa kollegor. Situationen uppstod i kölvattnet av att tvåorna på gymnasiet i Sverige fick Chimamanda Ngozi Adichies bok *Alla borde vara feminister*:

...på den här skolan så blev det faktiskt ett ramaskri bland många manliga kollegor. Och det var en intressant diskussion för man menade på att det bara presenterades en synvinkel, ett perspektiv. Så det blev mejlrundor här, och det länkades. Det blev diskussioner i kollegiet och man inser att det finns manliga strukturer som styr hur vi arbetar (intervju 4).

En annan aspekt av konflikt som beskrivs av fritidspedagogen är att det finns en dissonans mellan skolans ledning och de som arbetar ute i verksamheten. Hon menar att skolledningen förlitar sig för mycket på det som står i styrdokumentet och att det i praktiken inte arbetas med genusfrågor i verksamheten i någon större utsträckning. Fritidspedagogen beskriver också ett synsätt från ledningens sida som tyder på att de tycker att det redan arbetas tillräckligt med jämställdhetsfrågor:

Vi har inte kunnat göra det, jag har alltid hört det och envisats med att vi måste jobba med genus och ha ett genusperspektiv. Det är jättesvårt på grund av att det finns förnekelse, de tycker att de redan gör det. Men så är det inte (intervju 2).

Samma upplevelse har en av gymnasielärarna, där personer hävdar att de arbetar med ett genusperspektiv och att de stöttar arbetet med normkritik i skolan medan de i själva verket inte gör så mycket för att arbeta med dessa frågor. Hon ger

också ett exempel med skolledningen som inte är ett direkt motstånd, men som ändå indikerar bristande stöd:

Skolledningarna kan ju inte öppet säga att "vi är motståndare till att arbeta med de här frågorna [genus- och jämställdhetsfrågor, vår anm.]" eftersom det står i våra styrdokument att vi ska göra det. Men det kan ju ändå vara det här – hur mycket prioriterar man, hur mycket satsar man på det, hur mycket stöd ger man lärare som vill arbeta med de här frågorna, hur mycket tid och utrymme och stöttning i ord och stöttning i resurser (Intervju 3).

En av gymnasielärarna beskriver också att det inte finns en förståelse från skolledningen av en feministisk definition som handlar mer om normer och makt än bara om kvinnor:

Vi borde jobba mer med det [genusfrågor, vår anm.] på den här skolan, för det finns, jag försöker uttrycka mig diplomatiskt, det finns en manlig struktur och det finns också ett manligt språkbruk som inte är passande för den här verksamheten (intervju 4).

Fritidspedagogen uttrycker att hon upplevt väldigt mycket motstånd på sin arbetsplats när hon försökt lyfta frågor kring genus och jämställdhet. Motståndet har varit varierande, mycket beroende på vilka specifika individer som suttit i skolledningen, men hon tror också att hon mött större motstånd och haft svårare att få gehör för sina idéer till följd av en annan faktor:

Men jag vet att det är mitt ursprung, min brytning, jag bryter latinamerikanskt, inte på engelska eller tyska eller franska, det är det. Ja, det är så, jag är medveten om det (intervju 2).

En av gymnasielärarna lyfter också fram att konflikter eller motstånd inte bara är något negativt, utan också en viktig del av arbetet inom skolan. Att ifrågasätta och problematisera vad man gör och varför är något sunt, och i sig inte ett problem, menar hon (intervju 3). Den andra gymnasieläraren lyfter också fram det positiva med konflikter i ett exempel gällande samspelet till eleverna:

jag har ju elever som inte håller med mig, men det är ju ingen konflikt, det ska ju vara så, de ska ju ifrågasätta min makt lika mycket som jag ifrågasätter deras [...] Så med elever tycker jag inte det finns de konflikterna för att det blir ingen konfliktsituation, jag respekterar att de inte håller med mig (intervju 4).

Att vara aktivist är dock inte en tillvaro enbart full av konflikter. En av gymnasielärarna beskriver att det har funnits stöd när hon velat förändra saker och att hon känner sig helt stöttad av skolledningen när hon använder sig av genusperspektiv och normkritik i sin undervisning:

...jag har fullt förtroende från skolledningen för min undervisning och de vet ju att jag undervisar på det här sättet så där finns det ingen konflikt överhuvudtaget (intervju 4).

Rektorn menar också att det finns en gemensam syn på jämställdhet bland kollegorna på hennes arbetsplats och att det inte uppstår någon konflikt kring frågor gällande feminism (intervju 1). En annan intervjuperson beskriver att hon förvisso känt stöd från skolledningen när hon tagit egna initiativ och exempelvis

startat feministiska diskussionsgrupper, men inte alltid i den utsträckningen hon hade önskat:

På de skolor som jag har varit på [...] har jag fått stöd i mitt arbete från skolledningarna. Sen kan jag inte alltid säga att vi har varit överens om allting. Och jag kan inte säga att jag alltid tycker att de har haft den kompetens eller den kunskapen. Jag har kanske inte känt mig fullt ut stöttad så långt som jag skulle vilja i alla lägen på de skolor jag har varit på [...] men jag har inte känt mig direkt motarbetad (intervju 3).

Det är tydligt att intervjupersonerna på flera sätt integrerar sitt feministiska engagemang på arbetsplatsen. Mycket av integreringen sker i förhållande till eleverna: intervjupersonerna gör medvetna pedagogiska val när de planerar sin undervisning, gällande exempelvis material och vad som tas upp på lektionerna. De bär också med sig ett feministiskt tankesätt generellt i arbetet, något som framkommer både i och utanför klassrummet. Precis som teorin beskriver tänker de även på hur de framför sina åsikter och vilken strategi de använder.

Det framkommer också att det feministiska engagemanget kan medföra konflikt på arbetsplatsen: både genom öppet och dolt motstånd, och i förhållande till både kollegor, skolledning och elever. Konflikten i förhållande till eleverna beskrivs dock som mestadels positiv, och det finns också situationer som inte innebär konflikt.

3.2 Lundquists etiktyper

I detta avsnitt redovisas intervjupersonernas svar i syfte att få en bild av hur aktivisternas feministiska engagemang kan förstås utifrån teorin om egenetik, professionsetik och förvaltningsetik, och om engagemanget medför någon konflikt i förhållande till de tre etiktyperna.

För att få en första blick för intervjupersonernas förhållande till etiktyperna frågade vi dem om de främst ser sig själva som feminister, lärare eller tjänstemän. Tre av dem identifierade sig mest med sin profession; lärare respektive rektor. Fritidspedagogen däremot såg sig främst som feminist. Hon menar att faktumet att hon blev just fritidspedagog bara är en tillfällighet att det viktiga är tankesättet snarare än yrket i sig och att hon skulle varit feministisk i vilket yrke hon än haft. Hon säger att hon identifierar sig med feminismen, att det har en så naturlig del i henne och hon kan inte riktigt skilja sin person från det:

innan allt är jag X [hennes namn, vår anm.] som är rebell och feminist. Det är så jag identifierar mig, jag accepterar inte det som är orättvist och jag gör saker för att förändra den situationen [...] Så yrket, nej det är inte någonting som jag identifierar mig med mycket (intervju 2).

I kontrast till detta ser gymnasielärarna sin identitet på arbetet tydligt kopplad till sitt läraryrke. En av dem säger att hon vet att hon är tjänsteman, men inte känner sig som det utan att hon ser sig själv väldigt mycket som en lärare. "Jag är nog väldigt mycket en lärare, inte bara arbetar som lärare utan *är* lärare", säger hon

(intervju 3). Rektorn menar att det hade blivit konstigt att presentera sig som feminist eller tjänsteman, utan att hon presenterar sig som rektor (intervju 1).

Det hade här varit frestande att fastslå att fritidspedagogen i arbetet främst vägleds av sin egenetik, och de andra tre av sin professionsetik. Så okomplicerat är det dock inte och det är, precis som Lundquist beskriver, rimligt att tänka att de olika etiktyperna överlappar varandra och att tjänstemän inte vägleds av endast en etiktyp. Trots att de två gymnasielärarna och rektorn främst ser sig som lärare har de också en tydlig egenetik. En av lärarna menar till och med att hennes feministiska engagemang är tydligt kopplad till hennes roll som lärare:

För det är ju så att jag har valt att använda mitt feministiska engagemang i mitt yrke. Det vill säga att jag jobbar ju för eleverna att öka deras kompetens och deras medvetenhet [...] i frågorna genom att arbeta inom skolan, i undervisningen i grupper, i att utbilda kollegor. Alltså allt det här har för mig koppling till skolans värld (intervju 3).

Utan hennes yrke som lärare skulle alltså inte det feministiska engagemanget få utlopp på samma sätt. Egenetiken och professionsetiken är alltså till viss del sammankopplade. Rektorn är inne lite på samma spår, och menar att engagemanget för jämställdhetsfrågor alltid varit inkorporerade, oavsett om hon arbetat som lärare eller skolledare. Hon beskriver också hur hon upplever att rollerna "går ihop på sätt och vis", att är man rektor så är man ju samtidigt tjänsteman, och feminist är något som hon varit länge. Men en skillnad är att rektor är hon bara på jobbet - feminist är hon på fritiden också, säger hon (intervju 1).

Också för den andra läraren verkar egenetiken inkorporeras i professionsetiken. Hon menar att det ger henne en karta i arbetet, och inte riktigt vet hur det skulle vara annars: "Det är ju en sån övertygelse, det är inte ens en övertygelse, det är ju att vara [...] det är svårt att se någonting annat" (intervju 4).

Det finns dock tillfällen när egenetiken och professionsetiken kommer i strid med varandra. Rektorn berättar om hur hon vid ett tillfälle hade en feministgrupp på skolan som ville ha en fotoutställning med bara bröst. Hon såg det spontant som något roligt, men var tvungen att tänka på alla praktiska omständigheter: var utställningen skulle kunna sitta, hur bilderna skulle kunna spridas o.s.v., och var därför tvungen att säga nej:

Egentligen skulle man väl bara vilja säga 'ja, kör er grej! Jag förstår vad ni vill säga!' [...] 'Men nej, nu måste jag vara rektor och då måste jag stå för den här delen, den vuxna tradiga delen. Jag måste tänka så många steg längre än vad ni måste göra, och jag förstår att ni tycker det är tråkigt, att jag motarbetar er kanske, men jag måste ändå säga detta'. Där blir det tydligt att där är det jag, men sen är det mitt yrkesjag (intervju 1).

Trots vissa dilemman verkar alltså professionsetiken och egenetiken trots allt till viss del överlappa varandra. Men även förvaltningsetiken verkar av våra intervjupersoners upplevelse att döma kunna kombineras med egenetiken utan större svårigheter. I centrum för förvaltningsetiken blir här värdegrunden, som uppkommit i samtliga intervjuer. Samtliga intervjupersoner upplever att det inte finns någon konflikt mellan deras feministiska engagemang och värdegrunden, utan att de i värdegrunden snarare finner stöd för sina åsikter:

Jag tänker att skola är ju också väldigt värdebaserat, det finns en tydlig värdegrund i skolan: att vi som jobbar här ska jobba för de här värderingarna [...] Och där ingår ju egentligen feminism och alla möjliga värden som är demokratins pelare (intervju 1).

Flera av dem beskriver hur de som tjänstemän har ett uppdrag att följa värdegrunden, och att det i sin tur innebär att jobba feministiskt. Rektorn beskriver att det inte blir så mycket konflikter med det feministiska engagemanget just för att “där har vi ju stöd av statsmakterna och värdegrunden och direktiv som kommer” (intervju 1). Också fritidspedagogen som främst såg sig som feminist tycker att dokumentet ska komma först. “Vi måste verkligen sätta värdegrunden i våra skolor, och värdegrunden är feministisk”, menar hon. Hon säger dock att hon inte skulle följa ett dokument som var kränkande eller anti-feministiskt, utan då skulle hon sätta sina värderingar främst (intervju 2), vilket trots allt tyder på en stark egenetik.

Trots att våra intervjupersoner tycker att värdegrunden går i linje med deras åsikter, finns det också saker som skulle behöva uppdateras. En av lärarna menar att om man tittar normkritiskt är den exkluderande och har inte förståelse för hur samhället ser ut idag (intervju 4). Även den andra läraren menar att formuleringarna är problematiska ur ett normkritiskt perspektiv, och att den skulle kunna utökas och tydliggöras:

Om man pratar om kön och könsöverskridande uttryck – vilka stereotyper är det vi ska utmana? Det sägs inte. [...] Det är klart att om man går in i det här och tittar på styrdokumentet finns det ohyggligt många utrymmen för tolkningar och ifrågasättande (intervju 3)

Hon menar dock att hon trots detta kan ställa sig bakom det som står i styrdokumentet för den svenska skolan, då den ändå talar om mänskliga rättigheter, människors lika värde och jämställdhet (intervju 3).

Intervjupersonerna betonar också att skolan inte är en värdeneutral plats, och att det är något man måste vara tydlig med – att skolan inte heller ska vara neutral. “Vi har att jobba för vissa värderingar och så är det”, säger rektorn (intervju 1). Det är dock något som inte alla, ens de som arbetar i skolan, har förstått, menar en av gymnasielärarna. Det har funnits ett ifrågasättande av att man på gymnasiet sysslar med värdegrundsfrågor:

Så har det varit en kultur av att det är kunskapsuppdraget som är det centrala. Och då har man ju inte förstått att finns både ett kunskapsuppdrag och ett värdegrundsuppdrag – det är ett uppdrag, och de hänger ihop med varandra (intervju 3).

Att värdegrunden har en så naturlig plats i intervjupersonernas tänk torde tyda på att också förvaltningsetiken är högst närvarande i arbetet. De är också överens om att om man har åsikter som strider mot värdegrunden bör man inte arbeta i skolan, vilket också det tyder på en tydlig förvaltningsetik: tjänstemannautövandet ska inte bygga på eget tyckande, utan ska utgå ifrån de officiella dokument som finns. Eleverna bör möta lärare som kan skolans styrdokument, så att lärare inte diskriminerar eller kränker elever i sitt klassrum, menar en lärare (intervju 3).

Även rektorn menar att personliga åsikter på arbetsplatsen inte är positivt om de står i strid med styrdokumentet (intervju 1).

En annan lärare tar ett konkret exempel på en sådan situation: när en sverigedemokratisk politiker arbetade som lärare på hennes skola och tog med sig sina åsikter in i klassrummet. Hon tar upp att enligt vissa kan det feministiska engagemanget jämföras med det, "att man går in och propagerar för en ideologi" (intervju 4). Men skillnaden är, menar hon, att feminismen är en ideologi som inkluderar snarare än exkluderar, och därmed går i linje med värdegrunden (intervju 4). Detta skulle möjligtvis kunna ses som ett exempel på den "egenetikfälla" som Lundquist talar om.

Generellt verkar det som att våra intervjupersoner till stor del följer Lundquists idealbild om att det är förvaltningsetiken som ska vägleda tjänsteutövandet, då värdegrunden har en central plats i samtliga intervjupersoners sätt att arbeta. Det är dock tydligt att de också har en stark både egenetik och professionsetik. Detta verkar däremot inte vara något problem: våra intervjupersoner tycks kunna kombinera de tre etiktyperna utan större svårigheter. Etiktyperna verkar alltså överlappa varandra i stor utsträckning och kan i princip tänkas motsvara Lundquists tredje scenario i Fig. 1. Det kan alltså konstateras att det feministiska engagemanget i princip inte alls medför någon konflikt i förhållande till de tre etiktyperna

4 Avslutande diskussion

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka hur närbyråkrater med feministiskt engagemang inom skolan agerar på arbetsplatsen, hur de integrerar engagemanget i arbetet både på arbetsplatsen och i förhållande till de tre etiktyperna. Det resultat som framkommit efter intervjuerna har visat att aktivisterna integrerar sitt feministiska engagemang i arbetet både genom undervisningen och genom att generellt bära med sig och utgå ifrån ett feministiskt tankesätt. Det feministiska engagemanget kan medföra en konflikt på arbetsplatsen, om än inte alltid. I förhållande till de tre etiktyperna uppstår för det mesta ingen konflikt, och intervjupersonerna kombinerar utan större svårigheter sin egenetik, professionsetik och förvaltningsetik.

Då vi enbart intervjuat fyra personer kan vi inte dra några generella slutsatser kring våra resultat, men några reflektioner kan ändå göras.

Först och främst är det värt att reflektera kring hur mycket val av förvaltningsområde påverkat resultatet. Skolan är speciell i det avseendet att den är värdebaserad, något vi återkommit till genom uppsatsens gång. Intervjupersonerna har själva tagit upp värdegrunden som central för sitt engagemang på arbetsplatsen, och värdegrunden kan sannolikt ses som den största anledningen till att ingen konflikt uppstår mellan de tre etiktyperna. Värdegrunden står inte i konflikt till det feministiska engagemanget – tvärtom. Det feministiska engagemanget tycks snarare hjälpa intervjupersonerna att arbeta med det värdeförmedlande uppdrag skolan har. I ett förvaltningsområde utan samma värdeförmedlande uppdrag skulle alltså resultatet kunna tänkas ha blivit avsevärt annorlunda.

Att vi valt att undersöka närbyråkrater snarare än högre tjänstemän kan även det diskuteras. Då högre tjänstemän med feministiskt engagemang riktar sin aktivism uppåt, som beskrivet i avsnittet om femokrater, har det blivit tydligt i denna studie att närbyråkraterna riktar sitt engagemang nedåt, mot eleverna och i verksamheten – det är undervisningen som är den huvudsakliga arenan för att påverka. Att det är närbyråkrater som faktiskt implementerar politiska beslut i praktiken har också det blivit tydligt när vi hört intervjupersonerna beskriva hur de i sin vardag arbetar utifrån värdegrunden. På så sätt har valet av närbyråkrater på många sätt format denna studie.

Närbyråkrater som aktivister var ett perspektiv vi saknade när vi började läsa litteratur om tjänstemän som aktivister. Trots att vår studie utgått ifrån enbart några få intervjupersoner är vår förhoppning att vi med denna uppsats lyckats ge en beskrivande bild av hur tjänstemän som både är närbyråkrater och aktivister agerar. För framtida forskning finns flera intressanta spår som rör närbyråkrater som aktivister att bygga vidare på. Dels skulle en studie av liknande slag med ett större material vara intressant att ta del av, men också en studie med liknande

ansats men kring ett annat förvaltningsområde. Något som ytterligare kan sägas om skolan som förvaltningsområde är att det är tydligt kvinnodominerat, något som också det möjligtvis kan ha bidragit till det resultat vi fått. Även ett manligt dominerat förvaltningsområde skulle därför vara intressant att undersöka – hur integrerar feministiska aktivister sitt engagemang och hur uppstår konflikter där? Också en jämförande studie skulle kunna ha stor relevans för att möjligtvis kunna dra slutsatser i större utsträckning – hur ser situationen ut för feministiska aktivister i olika förvaltningsområden och vad är likheterna och skillnaderna?

5 Referenser

Primärkällor

Intervju 1: Rektor. 2 december 2016

Intervju 2: Fritidspedagog. 5 december 2016

Intervju 3: Gymnasielärare. 7 december 2016

Intervju 4: Gymnasielärare. 13 december 2016

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

Skolverket (2016). Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011 (Reviderad 2016). [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2575
Hämtdatum: 2016-12-12

Skolverket (2011). Läroplan, examensmål och gymnasiegemensamma ämnen för gymnasieskola 2011. [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2705
Hämtdatum: 2016-12-12

Sekundärkällor

Chappell, Louise (2002). "The Femocrat Strategy": Expanding the Repertoire of Feminist Activists", i *Parliamentary Affairs*, vol. 55, nr 1, s. 85-98

Esaiasson, Peter – Gilljam, Mikael – Oscarsson, Henrik – Wängnerud, Lena (red.) (2012). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Gemzöe, Lena (2002). *Feminism*. Stockholm: Bilda

Gouws, Amanda (1996). "The Rise of the Femocrat?" i *Agenda: Empowering Women for Gender Equity*, Issue 30, s. 31-43

Collins, Patricia Hill (1998). "It's All in the Family: Intersections of Gender, Race, and Nation" i *Hypatia*, vol. 13, nr. 3, s. 62-82.

Hysing, Erik – Olsson, Jan, 2012. *Tjänstemän i politiken*. Lund: Studentlitteratur.

Kjellberg, Hanna (2012). "Skolan som värdeförmedlare" i Jarl, Maria – Pierre, Jon. (Red.) *Skolan som politisk organisation*. Malmö: Gleerups.

Lipsky, Michael (2010). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. 30th anniversary expanded ed. New York: Russell Sage Foundation

Lundquist, Lennart, 1998. *Demokratins väktare*. Lund: Studentlitteratur.

Olsson, Jan – Hysing, Erik (2012). “Theorizing Inside Activism: Understanding Policymaking and Policy Change from Below” i *Planning Theory & Practice*, vol. 13, nr 2, s. 257-273

6 Bilaga

Bilaga 1 – Intervjuguide

Berätta lite om ditt jobb!

- Vad gör du på jobbet?
- Hur länge har du jobbat här?
- Vad har du gjort tidigare?

Vad är feminism för dig?

Hur ser ditt feministiska engagemang ut?

- Har du någon gång varit engagerad i en organisation eller liknande?

Hur upplever du att du kombinerar feministiskt engagemang med ditt arbete?

- Hur skulle du själv beskriva sambandet - om det finns något?
- Tänker du aktivt på att du vill påverka eller är det något som sker “automatiskt”?

Har du någon gång känt att det uppstått en konflikt mellan dina värderingar och ditt arbete?

- Hur? Finns det någon specifik situation?

I förhållande till vilka uppstår konflikt?

- Kollegor?
- Eleverna?
- Ledningen?

Har du någon gång dolt eller tonat ner dina personliga åsikter på arbetsplatsen?

Har du upplevt att detta har skilt sig mellan olika arbetsplatser och i olika roller?

Vilka värden vägleder dig mest i din yrkesroll? Ex. jämställdhet, rättvisa, prestation, neutralitet

- Har du någon gång sett några konflikter mellan dessa värden?

Finns det något positivt med att ha starka personliga värderingar och engagemang?

- Några specifika situationer?

Hur jobbar ni med genus/jämställdhetsfrågor på er skola?

- Är det enskilda personer som håller på med det? Varför har just de fått det uppdraget?
- Hur mycket kommer från styrdokumentet och hur mycket från eget engagemang?
- Upplever du att det är upp till den enskilde läraren hur mycket det faktiskt integreras?

Ser du dig själv främst som feminist, lärare eller tjänsteman?

Bör man vara neutral som tjänsteman eller är det bra att man tar in sina egna värderingar?

Är det något mer du vill tillägga som du inte tycker att vi tagit upp?