



2015:7



STATSKONTORET

Jämställdhet i skolan

Utvärdering av Skolverkets särskilda
uppdrag 2008–2014





MISSIV

DATUM
2015-03-18
ERT DATUM
2013-03-21

DIARIENR
2013/89-5
ER BETECKNING
U2013/1852/S

Regeringen
Utbildningsdepartementet
103 33 Stockholm

Uppdrag till Statskontoret att utvärdera jämställdhetsinsatser inom skolväsendet

Regeringen gav den 21 mars 2013 Statskontoret i uppdrag att utvärdera och analysera regeringens satsningar för jämställdhet i skola. Uppdraget har omfattat de åtgärder som Skolverket har genomfört sedan 2008.

Statskontoret överlämnar härmed rapporten *Jämställdhet i skolan. Utvärdering av Skolverkets särskilda uppdrag 2008–2014* (2015:7).

Generaldirektör Ingvar Mattson har beslutat i detta ärende. Utredningschef Marie Uhrwing och utredare Kristina Eriksson, föredragande, var närvarande vid den slutliga handläggningen.

Ingvar Mattson

Kristina Eriksson

Innehåll

	Sammanfattning	7
1	Statskontorets uppdrag	13
1.1	Syftet med uppdraget	13
1.2	Bakgrunden till Statskontorets uppdrag	13
1.3	Hur Statskontoret har genomfört utvärderingen	15
1.4	Kvalitetssäkring	18
1.5	Rapportens disposition	19
2	Jämställdhetsarbetet inom skolväsendet	21
2.1	Flera aktörer och delat ansvar	21
2.2	Skolverket har en främjande roll	22
2.3	Styrdokument för skolans jämställdhetsarbete	23
2.4	Andra jämställdhetsåtgärder inom skolan	23
3	Utformning och genomförande av Skolverkets uppdrag	25
3.1	Uppdragets utformning	25
3.2	Skolverkets planering och organisering	31
3.3	Skolverkets aktiviteter	34
3.4	Statskontorets sammanfattande iakttagelser	38
4	Vilka har nåtts av insatserna?	41
4.1	Avsedda målgrupper för insatserna	41
4.2	Antalet deltagare	41
4.3	Vilka är deltagarna?	44
4.4	Vilka skolformer har deltagit?	47
4.5	Statskontorets sammanfattande iakttagelser	49
5	Har insatserna gett nya kunskaper som används och sprids?	51
5.1	Fortbildning	51
5.2	Utvecklingsprojekt	61
5.3	Forskarledd handledning	68
5.4	Insatsernas resultat – en jämförelse	74
5.5	Statskontorets sammanfattande iakttagelser	78
6	Förutsättningar för framgångsrikt jämställdhetsarbete	81
6.1	Kunskapsläget om framgångsfaktorer i jämställdhetsarbetet	81
6.2	Förutsättningar i hög-, mellan- och lågaktiva skolor	87
6.3	Tre fallstudier	91
6.4	Statskontorets sammanfattande iakttagelser	97

7	Slutsatser och förslag	99
7.1	Har satsningarna främjat jämställdhet i skolväsendet?	99
7.2	Nycklar för effektiva insatser	101
7.3	Principiella utgångspunkter för eventuella framtida insatser	103
	Referenser	105

Bilagor

1	Regeringsuppdraget	109
2	Metodbilaga	113

Sammanfattning

På uppdrag av regeringen har Statskontoret utvärderat och analyserat regeringens satsningar för att främja jämställdhet i skolväsendet. I uppdraget har ingått att analysera de åtgärder som genomförts av Statens skolverk sedan 2008.

Skolverkets insatser har omfattat fem särskilda regeringsuppdrag som de har fått under en sjuårsperiod. För genomförandet av uppdragen har Skolverket tilldelats närmare 145 miljoner kronor, varav cirka 130 miljoner kronor har använts.

Statskontorets utvärdering behandlar framför allt tre typer av insatser som är framträdande inom ramen för de satsningar vi ska utvärdera: fortbildning, lokala utvecklingsprojekt och forskarledd handledning.

Har satsningarna främjat jämställdhet i skolväsendet?

Vår utvärdering visar att regeringens satsningar bidrar till att skapa förutsättningar för att uppnå regeringens mål för jämställdhet på skolområdet. Vi bedömer dock att detta bidrag blivit mindre än vad regeringen avsett.

För att kunna bedöma satsningarnas effekter har vi tagit fasta på de tre steg som är nödvändiga för att uppnå de avsedda effekterna:

- Insatserna når ut till avsedda målgrupper.
- Insatserna ger ökad kunskap om jämställdhet och hur man kan arbeta för att främja jämställdhet.
- Den förvärvade kunskapen används och sprids vidare.

Om något av dessa steg brister, har vi anledning att tro att satsningarna inte fullt ut leder till de avsedda effekterna.

Insatserna når i första hand de redan övertygade

När det gäller att nå ut till avsedda målgrupper anser vi att utfallet är tillfredsställande. Skolverkets insatser har i hög grad varit inriktade på att utveckla lärares och verksamhetschefers kunskaper. Insatserna har på detta sätt lyckats nå ut till de avsedda målgrupperna. Men de som har nåtts är framför allt personer som redan är övertygade om att jämställdhetsfrågor är viktiga, har god kunskap på området och redan arbetar aktivt med frågorna. Det betyder att

insatserna i lägre grad har nått mindre engagerade och mindre kunniga personer. Eftersom insatserna har varit frivilliga är det dock svårt att se att Skolverket skulle ha kunnat påverka detta i någon större omfattning.

Skolverkets insatser har bidragit till ökad kunskap ...

Insatserna har gett ökad kunskap om jämställdhet och jämställdhetsarbete, åtminstone till de deltagare som inte redan var väl insatta i frågorna. Därför bedömer vi även i detta avseende att utfallet är tillfredsställande.

... men spridningen och användningen är begränsad

Det är mer tveksamt om Skolverkets insatser har lett till att kunskapen använts och spridits i någon större omfattning. Vi ser relativt svaga resultat för alla insatserna här. En jämförelse mellan insatserna visar dock att utvecklingsprojekten i något högre grad leder till att kunskaperna kommer till användning och att handledningsinsatserna i något högre grad leder till att kunskaperna sprids.

Det är viktigt att ha rimliga förväntningar

Vid bedömningen av insatsernas resultat är det angeläget att se insatserna i sitt sammanhang och ha rimliga förväntningar på utfallet av enskilda satsningar. Många faktorer påverkar utfallet. Det är därför viktigt att uppmärksamma vilka faktorer som kan stimulera respektive förhindra arbetet.

Kommuner och fristående huvudmän är ansvariga för skolan, inom de ramar som anges av riksdag och regering. Denna ansvarsfördelning innebär att staten sannolikt har begränsade möjligheter att förbättra enskilda kommuners, skolors eller individers jämställdhetsarbete genom obligatoriska åtgärder. Staten behöver därför hitta vägar för att identifiera de förskolor och skolor som har störst behov av jämställdhetsfrämjande åtgärder, och även för att ge dem incitament att delta i insatserna.

Skolverkets genomförande har varit nöjaktigt

Vår bild är att Skolverkets arbete med de fem jämställdhetsfrämjande uppdragen har präglats av ett sakkunnigt och seriöst tillvägagångssätt. Myndigheten har bedrivit en omfattande verksamhet som i huvudsak har tagits emot relativt väl av deltagarna från skolväsendet. Samtidigt har det funnits vissa brister i Skolverkets genomförande av uppdragen. Framför allt har deras uppföljning av insatserna varit bristfällig.

Sammantaget anser vi att Skolverket har genomfört sina uppdrag på ett nöjaktigt sätt. Men trots detta är alltså vår samlade bedömning att regeringens satsningar för att främja jämställdhet i skolväsendet inte fullt ut leder till de avsedda effekterna. Vi bedömer att detta beror mer på de förutsättningar som

har gällt för regeringens satsningar och Skolverkets uppdrag, än på brister i hur Skolverket har genomfört uppdragen.

Nycklar för effektiva insatser

Både våra empiriska studier och forskningen inom området visar att vissa faktorer är viktiga för att skapa effektiva insatser för jämställdhet. Flera av dessa faktorer är sådana som man generellt kan behöva ta hänsyn till för att få genomslag för politiska satsningar.

Skapa uppmärksamhet och nå ut

Särskilda satsningar har ett signalvärde som klingar av med tiden

Regeringens särskilda satsningar på jämställdhet i skolväsendet har haft ett signalvärde eftersom de har visat att regeringen tycker att frågan är viktig. Satsningarna har även tydliggjort att skolväsendet har ett jämställdhetsuppdrag. Signalvärdet är dock tillfälligt och avtar troligen med tiden, även om nya liknande satsningar görs. Signalvärdet påverkas även av hur många andra satsningar som görs parallellt. I det här fallet har satsningarna konkurrerat om uppmärksamheten med många andra särskilda satsningar inom skolväsendet.

Frivillighet begränsar räckvidden

Skolverket har ett främjande uppdrag inom skolväsendet, samtidigt som det är kommuner och fristående huvudmän som har huvudansvar för verksamheten. I sina främjande aktiviteter, som de vi har studerat, arbetar Skolverket i allmänhet med frivilligt deltagande. Vår utvärdering visar att frivilligheten har begränsat räckvidden för satsningen. I första hand beror det på att det är främst de redan engagerade och kunniga som har deltagit.

Om insatserna ska nå längre än till dessa personer behöver regeringen troligen överväga andra styrvägar än frivilliga främjande satsningar. Exempel på sådana vägar finns inom andra politikområden där staten önskar påverka verksamheter som kommuner ansvarar för. Vi ser exempelvis att staten och Sveriges Kommuner och Landsting i vissa fall sluter så kallade nationella överenskommelser för att uppnå mål som de gemensamt kommit överens om.

Skapa långsiktighet i arbetet

Permanent uppdrag och särskilda satsningar behöver kunna kombineras

Både skolväsendets aktörer och Skolverket har permanenta uppdrag inom jämställdhetsområdet. Samtidigt finns det ett betydande signalvärde i att kunna göra särskilda satsningar och i att kunna lyfta fram frågor som är särskilt politiskt prioriterade. För att skapa en långsiktighet i arbetet behöver alla berörda aktörer kunna kombinera dessa två uppdragsformer på ett konstruktivt sätt.

Regeringen bör överväga hur många särskilda uppdrag som bör ges under en viss period, så att de permanenta uppdragen inte konkurreras ut och så att signalvärdet med särskilda satsningar inte förloras. Om regeringen anser att det ska ingå i Skolverkets arbetsuppgifter att fortlöpande främja jämställdhet i skolväsendet, så finns det enligt vår mening skäl att tydligare skriva in denna arbetsuppgift i myndighetens instruktion.

Vår studie visar att Skolverket har haft organisatoriska problem att hantera de satsningar som vi har utvärderat, eftersom de samtidigt har haft många andra uppdrag att hantera. Statskontoret bedömer att den här typen av problem kan uppstå om en myndighet under en period ges oväntat många särskilda uppdrag.

Samtidigt bedömer vi att en myndighet bör klara att ta emot en stor mängd särskilda uppdrag om det är den styrning som regeringen föredrar och om de får uppdragen med viss framförhållning. Både regeringen och myndigheten kan verka för att skapa så god dialog som möjligt om kommande uppdrag, så att myndigheten känner till uppdragen i god tid och därmed kan förbereda sig.

Den stora mängden satsningar påverkar även skolväsendets aktörer. De jämställdhetsfrämjande insatserna har konkurrerat om tid och uppmärksamhet med många andra satsningar. De har också varit frivilliga. Detta kan ha bidragit till att Skolverket har haft svårt att fylla platserna på några av insatserna.

Sikta på verksamhetens ordinarie processer, inte på eldsjälur

Forskningen visar att ett framgångsrikt jämställdhetsarbete skapas genom kunskap, engagemang och ansvar som delas av många i verksamheten. Arbetet behöver bedrivas kontinuerligt och integrerat inom ramen för verksamhetens ordinarie processer. Förekomsten av eldsjälur kan visserligen ge frågan uppmärksamhet, men är inte tillräckligt för att skapa en långsiktighet i arbetet.

De insatser som vi har utvärderat har huvudsakligen varit inriktade på individuell kunskapsutveckling. Det gäller främst fortbildningen, medan forskarledd handledning och utvecklingsprojekt legat närmare skolväsendets ordinarie processer. Ett stort fokus på individuell kunskapsutveckling riskerar att i längden vara mindre effektivt än insatser som riktar sig direkt mot skolväsendets ordinarie processer. Den enkät som vi har gjort visar också att forskarledd handledning och utvecklingsprojekt i genomsnitt uppfattas som mer effektiva av deltagarna.

Principiella utgångspunkter för eventuella framtida insatser

Mot bakgrund av ovanstående resonemang vill Statskontoret formulera fem principiella utgångspunkter för hur eventuella framtida insatser bör utformas.

- **Finn en balans mellan permanenta uppdrag och särskilda satsningar.** Regeringen kan behöva minska andelen särskilda satsningar, samtidigt som Skolverket kan behöva öka sin kapacitet att ta emot sådana satsningar. Regeringen och Skolverket behöver utveckla sin dialog för att kunna finna denna balans. Utifrån denna dialog kan regeringen överväga om eventuella framtida uppdrag bäst ges som särskilda satsningar via regleringsbrev eller regeringsuppdrag, eller som en fast uppgift i instruktionen.
- **Överväg att rikta satsningar till organisationer i stället för till personer.** Fokus på individuell kunskapsutveckling riskerar att i längden vara mindre effektivt än insatser som riktar sig direkt mot organisationernas ordinarie processer. Organisationerna kan vara förskolor och skolor, men också kommunerna och andra huvudmän för skolväsendets verksamhet.
- **Överväg möjligheterna att nå ut bredare.** Statliga främjande satsningar som bygger på frivilligt deltagande har en begränsad räckvidd och når främst de redan engagerade och kunniga. Om regeringen önskar att nå ut bredare kan de överväga ett samarbete med kommunerna, exempelvis genom en överenskommelse med Sveriges Kommuner och Landsting. För detta samarbete krävs att regeringen och Sveriges Kommuner och Landsting har ett ömsesidigt intresse och gemensamt formulerade mål.
- **Kom ihåg förskolorna.** Vår utvärdering visar att satsningarna nått förskolorna i betydligt lägre grad än övriga skolor. Det kan därför finnas anledning för regeringen och Skolverket att överväga hur man bättre kan nå ut till förskolorna med eventuella framtida satsningar.
- **Bedriv mer aktiv uppföljning.** Ett viktigt led i allt utvecklingsarbete är att följa upp och, där det är möjligt, utvärdera genomförda insatser och deras resultat. Vår undersökning visar att det har funnits brister i hur Skolverket har följt upp de jämställdhetsfrämjande insatserna. Med bättre kunskap om dessa insatsers resultat skulle Skolverket lättare kunna anpassa, utveckla och förbättra sina kommande insatser. Det skulle även ge underlag för en mer strategisk dialog med regeringen.

1 Statskontorets uppdrag

1.1 Syftet med uppdraget

Den 21 mars 2013 gav regeringen Statskontoret i uppdrag att utvärdera och analysera regeringens satsningar för att främja jämställdhet i skolväsendet. I uppdraget ingår att analysera de åtgärder som genomförts av Statens skolverk sedan 2008.

Statskontoret ska:

- bedöma om de genomförda satsningarna främjar jämställdhet i skolväsendet, i enlighet med regeringens mål att flickor och pojkar ska ges möjlighet att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet och att varje elev ska ges förutsättningar att uppnå de nationella målen för utbildningen, oavsett kön eller bakgrund
- analysera och redovisa de faktorer som stimulerar respektive förhindrar att de genomförda satsningarna bidrar till att främja jämställdhet i skolväsendet
- bedöma om regeringens satsningar i utformning och inriktning bidrar till att skapa förutsättningar för en långsiktig integrering av jämställdhet i skolväsendets verksamheter oavsett skolform och geografiskt läge
- undersöka hur ett urval förskolor och skolor som inte har tagit del av Skolverkets insatser arbetar för att främja jämställdhet
- redovisa principiella utgångspunkter för hur eventuella framtida insatser bör utformas i syfte att på ett kostnadseffektivt sätt, och med hänsyn tagen till rådande ansvarsfördelning för berörda verksamheter, främja jämställdhet i skolväsendet.

1.2 Bakgrunden till Statskontorets uppdrag

Regeringens mål för jämställdhet på skolområdet är att flickor och pojkar ska ges möjlighet att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet. Varje elev ska ges förutsättningar att uppnå de nationella målen för utbildningen, oavsett kön och bakgrund. Utbildningen ska därtill vara likvärdig inom varje skolform och fritidshem oavsett var i landet den

anordnas. Alla skolor ska bedriva ett långsiktigt, systematiskt och målmedvetet arbete i syfte att främja jämställdhet.¹

År 2008 fick Myndigheten för skolutveckling ett uppdrag att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan.² När denna myndighet avvecklades senare samma år övergick uppdraget till Statens skolverk. Skolverket har därefter fått flera uppdrag som rör jämställdhetsinsatser inom skolväsendet. Under perioden 2008–2014 tilldelade regeringen Skolverket tre huvuduppdrag och två tilläggsuppdrag givna i särskild ordning som hade huvudinriktningen att främja jämställdhet inom skolväsendet. Sammantaget under perioden avsatte regeringen cirka 145 miljoner kronor för de fem uppdragen varav cirka 141 miljoner kronor för de tre huvuduppdragen. I tabell 1 nedan visas uppdragens beslutstidpunkter, löptider och budget.

Tabell 1 Uppdragens beslutstidpunkter, löptider och budget

Uppdrag	Beslutstidpunkt	Löptid	Budget (miljoner kronor)
1. Genomföra jämställdhetsinsatser i skolan	Juni 2008	2008–2010	82,5
2. Genomföra insatser inom skolväsendet	Juni 2011	2011–2012	10
3. Genomföra insatser för jämställdhet inom skolväsendet	December 2011	2012–2014	49,5 ³
4. Främja lärande och utveckling avseende jämställdhet, språk och kommunikation	Juli 2012	2013–2014 (tilläggsuppdrag till uppdrag 3)	0 ⁴
5. Öka antalet och andelen män i förskolan	Augusti 2013	2013–2014 (tilläggsuppdrag till uppdrag 3)	1,75
Totalt			143,7

¹ Skollagen (2010:800), Skolans läroplaner (SKOLFS 1998:16, SKOLFS 2010:37, SKOLFS 2011:144), U2006/9049/S.

² Regeringsbeslut 2008-06-12 1:2 Uppdrag till Myndigheten för skolutveckling att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan.

³ Efter Skolverkets prognoser återtog en miljon kronor 2014.

⁴ Uppdraget är ett tilläggsuppdrag. Medel för uppdraget ryms därmed i posten ovan.

1.3 Hur Statskontoret har genomfört utvärderingen

1.3.1 Att utvärdera satsningarnas effekter

Vägen från regeringens satsningar till de avsedda effekterna på jämställdheten i skolväsendet kan förenklat beskrivas enligt figur 1.

Figur 1 Modell över jämställdhetsatsningarna, från regeringsuppdrag till effekt.



Genom regeringens satsningar kan Skolverket genomföra aktiviteter riktade mot de tänkta målgrupperna. Aktiviteterna är tänkta att leda till ökad kunskap om jämställdhet och jämställdhetsarbete hos personalen i förskola och skola. Det i sin tur är tänkt att leda till att alla verksamheter arbetar långsiktigt och målmedvetet med jämställdhet. Arbetet är tänkt att leda till att alla barn och elever prövar och utvecklar sina förmågor och intressen och att de uppnår de nationella målen oavsett kön eller bakgrund.

Det är således flera steg som ska fungera för att de avsedda effekterna av satsningarna ska kunna uppnås.

Samtidigt behöver satsningarna ses i sitt sammanhang eftersom det finns många fler faktorer som påverkar jämställdheten i skolväsendet. Satsningarna utgör en liten del av all verksamhet inom skolområdet och förväntningarna på deras effekter behöver anpassas utifrån det.

Det finns ingen lägesbild av jämställdhet i skolan före 2008 som vi kan jämföra med. Det är dock rimligt att anta att det generellt tar tid innan satsningar som rör värderingar får genomslag i praktiken. Även detta antagande bör återspeglas i förväntningarna på satsningarnas effekter.

För att kunna säga något om just dessa satsningars effekter har vi tagit fasta på tre steg som är nödvändiga för att satsningarna ska kunna leda till de avsedda effekterna:

- Insatserna når ut till avsedda målgrupper.
- Insatserna ger ökad kunskap om jämställdhet och hur man kan arbeta för att främja jämställdhet.
- Den förvärvade kunskapen används och sprids vidare.

Om något av dessa steg brister, har vi anledning att tro att satsningarna inte fullt ut leder till avsedda effekter.

Vi studerar således satsningarnas förutsättningar att nå de avsedda effekterna. I det ingår även vilka faktorer som stödjer respektive försvårar för satsningarna. Att mäta satsningarnas omedelbara effekter på jämställdheten i skolväsendet är dock inte möjligt. Dels saknas det en mätning av situationen före satsningarna att jämföra med. Dels är det i det närmaste omöjligt att isolera effekterna av just dessa satsningar i förhållande till alla andra faktorer som under samma tid påverkar jämställdheten i skolväsendet. Det skulle kräva att man konstruerar någon form av jämförande experiment där andra faktorer under perioden kan kontrolleras. Istället kompletterar vi vår studie med kunskaper från forskningen om hur arbete för ökad jämställdhet bäst bedrivs. På så sätt kan vi sammantaget ändå göra en *bedömning* av satsningarnas effekter.

1.3.2 Tre typer av insatser utvärderas

I vår utvärdering tar vi fasta på tre typer av insatser som är framträdande inom ramen för de satsningar vi ska utvärdera:

- fortbildning i form av utbildningar och kurser
- medel för lokala utvecklingsprojekt
- forskarledd handledning

De valda insatserna representerar tre olika jämställdhetsfrämjande arbetssätt. Insatserna är möjliga att följa upp på individ-, aktivitets- och verksamhetsnivå via deltagarna. En betydande del av de tilldelade medlen har använts för dessa insatser. Vi ser därför ett värde i att kunna jämföra de tre insatstyperna med varandra, så att vi kan se om någon av dem tenderar att vara mer effektiv.

Skolverket har inom ramen för satsningarna även ordnat konferenser och utvecklat visst stödmaterial. Vi bedömer att det är svårare att utvärdera den typen av aktiviteter och har därför fokuserat på de tre ovannämnda insatserna.

1.3.3 Förskolor och skolor som inte deltagit i satsningarna

Det är frivilligt för skolväsendets aktörer att delta i insatser inom ramen för de satsningar som vi utvärderar. Men många förskolor och skolor som inte

har deltagit har ändå ett dokumenterat aktivt jämställdhetsarbete. Sådana exempel kan ge idéer till hur framtida satsningar kan utformas. Särskilt intressant är då att ta reda på om det finns metoder som är framgångsrika men som inte har ingått i de satsningar som vi utvärderar.

1.3.4 Metod och material

Vi har kartlagt deltagandet i Skolverkets insatser för att se om de har nått de avsedda målgrupperna för satsningarna. Vidare har vi genomfört en enkätundersökning bland deltagarna. Syftet med enkäten var att få veta om insatserna har lett till ökade kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsarbete, och om kunskaperna därefter har använts och spridits i de lokala verksamheterna. Vi har även genomfört fallstudier av några förskolor och skolor som inte har deltagit i satsningarna men som ändå bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete.

För att informera oss bredare om satsningarnas genomförande har vi studerat dokumentationen om insatserna och intervjuat företrädare för Skolverket, Skolinspektionen och Sveriges Kommuner och Landsting. Vi har även inhämtat synpunkter från lärar- och skolledarförbund.

Kartläggning av deltagandet

Vi har kartlagt deltagandet i insatserna för fortbildning, projektmedel och forskarledd handledning under perioden 2008-06-01–2014-06-30. Vi beskriver deltagandet bland annat avseende befattning, skolform och huvudman. I kartläggningen har vi utgått från deltagarlistor för de genomförda insatserna under den aktuella perioden. Statskontoret fick listorna av Skolverket i december 2013 och i april 2014. Listorna ger information om enskilda deltagare för fortbildningsinsatserna och för den forskarledda handledningen. För projektmedlen ger listorna information om projektens kontaktpersoner, däremot inte om enskilda deltagare. Deltagarlistorna har vissa smärre kvalitetsbrister, det finns till exempel osäkerhet om vissa individers faktiska deltagande, men vi bedömer att dessa brister inte påverkar kartläggningens resultat på något betydande sätt.

Enkätundersökning till deltagarna

Vi har genomfört en enkätundersökning bland deltagarna i Skolverkets insatser för att få veta om insatserna har lett till att de har fått ökade kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsarbete, och om kunskaperna därefter har använts och spridits i verksamheterna. Genom enkäten har vi även kunnat få information om lokala förutsättningar för förskolornas och skolornas jämställdhetsarbete i dag.

Enkäten skickades till de personer som finns med på deltagarlistorna från Skolverket. Deltagarlistorna gäller för perioden 2008-01-01–2014-06-30.⁵

Svarsfrekvensen i enkätundersökningen var 36 procent sett till samtliga insatser.⁶ Per insats uppnåddes följande svarsfrekvens: fortbildning 37 procent (1 068 svarande av 2 912), utvecklingsprojekt 74 procent (263 svarande av 357⁷) och handledning 25 procent (122 svarande av 482). Vi har analyserat svarsbortfallet utifrån de bakgrundsvariabler som vi kan kontrollera för: tidpunkt för deltagandet, kön, befattning och huvudman. Utifrån detta har vi inte kunnat hitta några systematiska skillnader mellan de grupper som svarat och de som inte svarat.⁸

Fallstudier

Vi har genomfört fallstudier vid en förskola, en grundskola och en gymnasieskola. Samtliga bedriver, eller har bedrivit, ett aktivt jämställdhetsarbete. Skolornas arbete har inte varit del av Skolverkets insatser. I valet av skolor inhämtade vi förslag från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Vi har besökt de aktuella skolorna och intervjuat representanter för deras ledningar.

1.4 Kvalitetssäkring

Rapporten har kvalitetssäkrats genom Statskontorets interna processer. Dessutom har Skolverket och de förskolor och skolor som berörs av våra fallstudier fått möjlighet att faktagranska relevanta beskrivande delar av rapporten.

Projektet har även haft en extern referensgrupp knuten till sig, med följande deltagare: Fredrik Bondestam (forskningsamordnare, Nationella sekretariatet för genusforskning), Bodil Båvner (utredare, Sveriges Kommuner och Landsting), Olof Johansson (professor i statsvetenskap, Umeå universitet), Elisabet Nihlfors (professor i pedagogik, Uppsala universitet) och Lene Persson Weiss (utredare, Skolinspektionen).

Projektarbetet har genomförts av utredarna Max Bohlin-Roberts, Charlotte Despres, Kristina Eriksson (projektledare) och Svante Eriksson.

⁵ Skolverket genomförde under hösten 2014 ytterligare sex utbildningar omfattande ca 250 deltagare. Dessa ingår inte i vår studie, eftersom vi genomförde enkätundersökningen under 2014.

⁶ Svarsfrekvensen är 36 procent när vi räknar bort de som har besvarat enkäten och uppgett att de inte har deltagit i någon av de tre insatser som enkäten behandlar. Om även denna grupp räknas med är svarsfrekvensen 43 procent.

⁷ När det gäller deltagare i utvecklingsprojekt skiljer sig antalet i enkätundersökningen från det antal som redovisas i kartläggningen. Detta på grund av att vi i enkäten i efterhand har inkluderat de personer som enligt Skolverkets deltagarlistor har deltagit i en fortbildnings- eller handledningsinsats och som har uppgett att de även har deltagit i ett utvecklingsprojekt.

⁸ Se metodbilaga.

1.5 Rapportens disposition

Fortsättningen av rapporten har disponerats på följande sätt.

I kapitel 2 beskriver vi översiktligt jämställdhetsarbetet inom skolväsendet.

I kapitel 3 beskriver vi hur uppdragen till Skolverket är utformade och hur Skolverket har genomfört dem.

I kapitel 4 beskriver vi deltagandet i de olika insatserna för att se om Skolverket har nått de avsedda målgrupperna.

I kapitel 5 redovisar vi deltagarnas syn på om insatserna gett dem ökad kunskap och om kunskapen har använts och spridits vidare. Kapitlet avslutas med en jämförelse av resultaten för de tre insatserna fortbildning, utvecklingsprojekt och forskarledd handledning.

I kapitel 6 redovisar vi iakttagelser från tre källor om vad som kännetecknar ett framgångsrikt jämställdhetsarbete och de skolor som arbetar aktivt med sådana frågor: från forskning och andra studier, från vår enkätundersökning och från våra fallstudier.

Kapitel 7 innehåller våra slutsatser samt förslag till principiella utgångspunkter för eventuella framtida satsningar.

2 Jämställdhetsarbetet inom skolväsendet

I detta kapitel redogör vi för styrningen och genomförandet av jämställdhetspolitiken i skolväsendet.

2.1 Flera aktörer och delat ansvar

Det svenska skolväsendet spänner från förskola till vuxenutbildning.⁹ Riksdagen och regeringen anger de mål och riktlinjer som styr verksamheten, i skollagen, läroplaner och andra förordningar och föreskrifter. Huvudmännen, som framför allt är kommuner och fristående huvudmän, ansvarar sedan för att finansiera och bedriva utbildningen inom ramen för den statliga regleringen.¹⁰ Bland annat ska huvudmännen kontinuerligt följa upp och utveckla den egna utbildningen. Dessutom ska de se till att personalen ges möjligheter till kompetensutveckling och har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet.¹¹

Statens skolinspektion har tillsynsansvar för utbildningen i skolväsendet. Det gäller all verksamhet, både den som bedrivs av kommuner och den som bedrivs av fristående huvudmän. Det finns dock några undantag där kommuner har tillsyn över fristående verksamheter. I dessa fall har dock Skolinspektionen fortfarande tillsyn över skolornas arbete mot kränkande behandling.

Varje huvudman kan omfatta en eller flera skolenheter och förskoleenheter. För varje skolenhet ska det finnas en rektor och för varje förskoleenhet en förskolechef, som ansvarar för att leda och samordna det pedagogiska arbetet. Rektor eller förskolechefen beslutar om sin skolas eller förskolas organisation, arbete och resursfördelning.¹²

Styrningen av skolan är komplex och komplicerad på grund av det delade ansvaret, mängden aktörer, de stora variationerna mellan och inom verksamheter och de olika förutsättningarna.¹³

⁹ Skolväsendet omfattar följande skolformer: förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna, och utbildning i svenska för invandrare. I skolväsendet ingår också fritidshem som kompletterar utbildningen i förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, specialskolan, sameskolan och vissa särskilda utbildningsformer.

¹⁰ I vissa fall kan även staten och landsting vara huvudmän för utbildning i skolväsendet.

¹¹ 2 kap. 34 § och 4 kap. 3 § skollagen (2010:800).

¹² 2 kap. 9 och 10 §§ skollagen (2010:800).

¹³ Till exempel Nihlfors och Johansson 2013, s. 21 ff, SOU 2014:12.

2.2 Skolverket har en främjande roll

Statens skolverk¹⁴ är förvaltningsmyndighet för skolväsendet och ska bidra till att målen inom utbildningsområdet uppfylls. De ska bland annat främja att alla barn, elever och vuxenstuderande får tillgång till en likvärdig utbildning och annan verksamhet av god kvalitet i en trygg miljö. De ska även bidra till goda förutsättningar för barns utveckling och lärande och till förbättrade kunskapsresultat för elever och vuxenstuderande.¹⁵

Skolverket ansvarar för att följa upp och utvärdera skolväsendet. Detta ansvar avser den nationella nivån och resultaten ska öka kunskapen om hur utbildningarna och verksamheterna utvecklas i förhållande till de nationella målen.

Skolverket ska vidare stödja kommuners och andra huvudmäns utbildningsverksamhet och annan pedagogisk verksamhet. Bland annat ska de stödja och svara för nationellt prioriterad fortbildning och annan kompetensutveckling för personal. De ska även sammanställa och sprida kunskap och resultat av forskning, och svara för andra nationella utvecklingsinsatser inom prioriterade områden.

År 2013 omsatte Skolverket drygt 1,2 miljarder kronor, varav cirka 95 procent kom från anslag.¹⁶ I anslagsmedlen ingår bland annat de medel som regeringen har gett för de uppdrag vi utvärderar.

Enligt 13 § i Skolverkets instruktion ska myndigheten ”integrera ett jämställdhetsperspektiv och perspektivet mänskliga rättigheter i sin verksamhet”. De senaste åren har regeringen dessutom gett dem i uppdrag att bedriva ett utvecklingsarbete för att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.¹⁷ Detta utvecklingsarbete ingår inte i vår studie, men vi beskriver det ändå kortfattat.

Enligt regleringsbrevet för 2013 skulle Skolverket ta fram en plan för detta utvecklingsarbete. Det nya uppdraget skulle enligt regeringen ses som ett komplement till de insatser som Skolverket skulle genomföra för att främja jämställdhet inom skolväsendet i enlighet med de uppdrag som getts i särskild ordning, vilka ingår i vår utvärdering. Mot bakgrund av den plan som Skolverket tog fram gavs de i regleringsbrevet för 2014 i uppdrag att bedriva ett utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering. Uppdraget ska redovisas senast den 31 mars 2015.

¹⁴ Fortsättningsvis Skolverket.

¹⁵ Skolverkets uppgifter och ansvar framgår framför allt i förordningen (2011:555) med instruktion för Statens skolverk och skollagen (2010:800).

¹⁶ Skolverkets årsredovisning 2013, s. 178.

¹⁷ Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå uppsatta jämställdhetsmål. I korthet innebär det att verksamheten ska organiseras och bedrivas så att ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar de underlag som ligger till grund för beslutsfattande.

Inom ramen för utvecklingsarbetet har Skolverket genomfört aktiviteter inriktade mot att skapa långsiktiga förutsättningar för arbetet med jämställdhetsintegrering. Enligt dem själva har det resulterat i förändrade styrdokument, metodstöd och utbildning till medarbetare, samt en struktur för att följa upp och utvärdera det förändrade arbetssättet. Skolverkets verksstab samordnar utvecklingsarbetet i samverkan med myndighetens utvecklingsavdelning. Verksstabens ansvar för myndighetens styrning och uppföljning omfattar fortsättningsvis även jämställdhetsintegreringen. Utvecklingsarbetet fortsätter och det förändrade arbetssättet ska tillämpas i organisationen från och med 2015.

2.3 Styrdokument för skolans jämställdhetsarbete

Av skollagen och gällande läroplanerna framgår det att förskolor och skolor ska motverka traditionella könsmonster. Jämställdhet, som grundläggande värde ska gestaltas och förmedlas. Alla som arbetar i förskolan och skolan ska ge alla barn och elever möjlighet att utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån kön. I läroplanen för grundskolan, förskoleklassen och fritidshem och för gymnasieskolan anges också att jämställdhet ska integreras i undervisningen i olika ämnen.

Även diskrimineringslagen (2008:567) har betydelse i sammanhanget. Lagen förbjuder diskriminering av studenter, elever och barn som har samband med bland annat kön. Diskrimineringsförbudet omfattar all utbildning, undervisning och pedagogisk verksamhet i organiserad form. Den som är huvudman för en utbildning är ansvarig för att diskriminering och trakasserier inte förekommer på utbildningen.

2.4 Andra jämställdhetsåtgärder inom skolan

Regeringen har på senare år även initierat eller bidragit till flera andra jämställdhetsåtgärder inom skolan, utöver de uppdrag som de har gett till Skolverket.

År 2008 tillsatte regeringen *Delegationen för jämställdhet i skolan* (dir. 2008:75). Delegationen skulle utifrån skolans värdegrundsuppdrag lyfta fram och utveckla kunskap om jämställdhet i skolan. I delegationens uppdrag ingick att kartlägga och analysera jämställdheten i svensk skola och lämna förslag på främjande åtgärder. Delegationen redovisade 13 forskningsrapporter och ett slutbetänkande.¹⁸

Vidare har regeringen i två omgångar lämnat stöd till Sveriges Kommuner och Landsting så att de kunde genomföra sitt *Program för hållbar jämställdhet (HåJ)*. För perioden 2008 till 2013 fick de sammanlagt 237 miljoner kro-

¹⁸ SOU 2010:99.

nor i detta syfte. Programmet handlade om att genomföra jämställdhetsintegrering i kommuner, landsting, regionala självstyrelseorgan och kommunala samverkansorgan. Det skulle även bidra till en vidareutveckling av ledningssystem och verktyg för verksamhets- och kvalitetsutveckling så att jämställdhetsperspektivet beaktades. Under programmets andra programperiod (2011–2013) var målet att införliva jämställdhet som en naturlig del i alla styr- och ledningssystem samt i rutiner och metoder. Programstödet syftade till att både säkra hållbarheten i påbörjade utvecklingsprojekt och sprida kunskaper om de resultat som uppnått till andra verksamheter.¹⁹

Under perioden 2008–2014 har regeringen också genomfört ett par satsningar i syfte att bygga upp ett stöd för statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering: *Program för jämställdhetsintegrering i staten* (Jämi, 2008–2010) och *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM, 2013-2014). Skolverket deltar som en av 18 myndigheter i JiM.

¹⁹ Fogelberg Eriksson, A. (2011) *Utvärdering av "Kvalitet Jämt Linköping" – systematisk jämställdhetsintegrering i Linköpings kommun*. Helix Vinn Excellence Centre Linköpings universitet. Kontigo AB (2011) *En utvärdering av två nationella satsningar på jämställdhetsintegrering inom stat, landsting och kommun*. Se även www.regeringen.se och www.skl.se.

3 Utformning och genomförande av Skolverkets uppdrag

I detta kapitel redogör vi för hur de jämställdhetsfrämjande uppdragen är utformade och hur Skolverket har genomfört uppdragen.

3.1 Uppdragens utformning

Regeringen har under perioden 2008–2014 tilldelat Skolverket fem särskilda uppdrag, varav två tilläggsuppdrag, med huvudinriktning att främja jämställdhet inom skolväsendet.

Även om det handlar om fem separata uppdrag, så bygger de senare lämnade uppdrag i hög grad på de tidigare. Till stora delar är det också samma typer av insatser som efterfrågas i de olika uppdragen. Det handlar till exempel om kompetensutveckling i syfte att främja jämställdhet, fortbildning och stöd i sex- och samlevnadsundervisning samt insatser för att motverka och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck.

I tabell 1 i kapitel 1 presenteras en sammanställning av de olika uppdragens beslutstidpunkter, löptider och budget. Här presenterar vi uppdragens innehåll i tur och ordning.

Uppdrag 1 Uppdrag till Myndigheten för skolutveckling att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan²⁰

I juni 2008 gav regeringen den dåvarande Myndigheten för skolutveckling ett särskilt uppdrag att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan. Insatserna syftade till att främja jämställdhet i grundskolan och motsvarande skolformer, i gymnasieskolan och i vuxenutbildningen, och skulle omfatta såväl offentliga som fristående utbildningsverksamheter.

Uppdraget gällde 2008–2010 och övergick i oktober 2008 till Skolverket i samband med att Myndigheten för skolutveckling lades ned.

²⁰ Regeringsbeslut 2008-06-12 1:2 *Uppdrag till myndigheten för skolutveckling att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan*

I uppdraget ingick att genomföra sju utvecklingsinsatser:

- Erbjud kompetensutveckling i syfte att främja jämställdhet generellt och att motverka avhopp bland elever av det underrepresenterade könet från gymnasieprogram som antalsmässigt domineras av ett kön. Insatsen syftade också till att motverka oönskade handlingar såsom könsrelaterade trakasserier. Insatsen skulle riktas till lärare samt studie- och yrkesvägledare inom förskolan, grund- och gymnasieskolan, vuxenutbildningen och högskolan. Information om utbildningen skulle spridas till kommuner och skolor. Insatsen innefattade även att stödja kommuner och skolor i deras arbete att motverka traditionella studieval och för att främja jämställdhet.
- Samverka med Högskoleverket i att anordna en konferens som skulle behandla relationen mellan kön, utbildningsframgång och arbetsmarknad i ett nordiskt perspektiv, inom ramen för Sveriges ordförandeskap i Nordiska ministerrådet.
- Erbjud personal i grund- och gymnasieskolan fortbildning i sex- och samlevnadsundervisning i syfte att främja jämställdhet. Fortbildningen skulle ge lärare och annan personal verktyg för att uppmuntra dialog och etisk reflektion och kunskap om hur komplexa frågeställningar kan diskuteras med elever ur ett jämställdhets- och rättviseperspektiv.
- Erbjud skolledare i grund- och gymnasieskolan fortbildning i frågor om hedersrelaterat våld och förtryck.
- Ge stöd till elevhälsans arbete med att främja psykisk hälsa och förebygga psykisk ohälsa i grund- och gymnasieskolan.
- Utvärdera IT-portalen utbildningsinfo.se utifrån ett jämställdhetsperspektiv (uppdraget gavs via en ändring i Skolverkets regleringsbrev 2008).
- Kartlägga ämnet idrott och hälsa i grundskolan utifrån ett jämställdhetsperspektiv (uppdraget gavs via en ändring i Skolverkets regleringsbrev 2008).

Enligt uppdraget skulle Skolverket samverka med ett flertal myndigheter och andra aktörer, däribland Statens skolinspektion, Specialpedagogiska skolmyndigheten och Sveriges Kommuner och Landsting.

För uppdraget disponerade Skolverket totalt 84 miljoner kronor. I uppdragsbeskrivningen preciserades hur uppdragsmedlen skulle användas per år och insats.

Uppdrag 2 Genomföra insatser inom skolväsendet²¹

I juni 2011 gav regeringen Skolverket ett andra uppdrag. Med uppdraget avsåg regeringen att bland annat följa upp slutsatser och förslag från Delegationen för jämställdhet i skolan (DEJA).²² Regeringen menade att erfarenheterna från Skolverkets arbete och delegationens rapporter tillsammans skulle kunna göra att nya satsningar på jämställdhet blev mer verkningsfulla.

Uppdraget avsåg fyra insatser:

- Erbjudna utbildningsinsatser för kompetensutveckling i syfte att främja jämställdhet i skolväsendet och sprida evidensbaserad kunskap för att främja varje elevs lika möjligheter att uppnå målen. I uppdragsbeskrivningen framgår att insatserna även syftade till att öka kunskapen om könskillnader i skolprestationer. Insatserna skulle riktas till skolledare, lärare samt studie- och yrkesvägledare inom förskolan, fritidshemmet, grund- och gymnasieskolan samt vuxenutbildningen.
- Erbjudna utbildningsinsatser för lärare och annan personal i grund- och gymnasieskolan för att stödja undervisningen i sex och samlevnad. Det handlade bland annat om att utveckla och integrera denna undervisning i relevanta ämnen. Bland annat skulle personalen ges verktyg för etisk dialog och reflektion. Utöver utbildning skulle Skolverket utveckla och sprida stödmaterial och sprida lokala positiva erfarenheter.
- Erbjudna skolledare i grund- och gymnasieskolan och motsvarande skolformer samt vuxenutbildning fortbildning i hur skolan kan arbeta med frågor om hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive äktenskap mot en parts vilja, inom ramen för sin verksamhet.
- Initiera särskilda insatser för att stimulera eleverns språk-, läs- och skrivutveckling, för lärare i svenska i grund- och gymnasieskolan. Skolverkets insats skulle komplettera tidigare åtgärder som regeringen vidtagit på detta område, till exempel Läsa-skriva-räkna-satsningen, Lärarlyftet och nya kursplaner för svenskämnet.

För uppdraget fördelade regeringen 10 miljoner kronor.

Insatserna skulle genomföras under 2011–2012. Det skulle ske med utgångspunkt i Skolverkets erfarenheter från det första uppdraget och i samverkan med andra myndigheter och organisationer, däribland Sveriges Kommuner och Landsting.

²¹ Regeringsbeslut 2011-06-30 11:2 *Uppdrag till Statens skolverk att genomföra insatser inom skolväsendet.*

²² Regeringen aviserade i budgetpropositionen för 2011 (prop. 2010/11:1, utgiftsområde 16) att den avsåg att fullfölja jämställdhetsinsatsningen, bland annat genom att följa upp delegationens slutsatser och förslag.

Skolverket skulle redovisa dels en analys av de genomförda insatserna och deras resultat, dels hur medlen använts. Redovisningen skulle ske till Utbildningsdepartementet senast den 31 januari 2012.

Uppdrag 3 Genomföra insatser för jämställdhet inom skolväsendet²³

I december 2011 gav regeringen Skolverket i uppdrag att även under 2012 – 2014 genomföra insatser för att främja jämställdhet i skolväsendet. Uppdraget skulle samordnas med uppdrag 2 och genomföras med utgångspunkt i de erfarenheter som redovisats i publikationerna från Delegationen för jämställdhet i skolan.

Inom ramen för uppdraget skulle Skolverket genomföra sex insatser:

- Erbjud utbildningsinsatser för att främja jämställdhet i skolväsendet – varje elevs lika möjligheter att uppnå målen med utbildningen – och för att öka kunskapen om könsskillnader i skolprestationer och om elevers psykiska hälsa. Insatserna skulle riktas till rektorer, förskolechefer, lärare, fritidspedagoger, förskollärare samt studie- och yrkesvägledare inom förskolan, förskoleklass, fritidshem, det obligatoriska skolväsendet och gymnasieskolan samt vuxenutbildningen.
- Erbjud utbildningsinsatser för lärare och annan personal i det obligatoriska skolväsendet och gymnasieskolan för att stödja undervisningen i sex och samlevnad. Insatsen skulle ge personalen verktyg för etisk dialog och reflektion. Myndigheten skulle även utveckla och sprida material som skulle stödja skolpersonal att ge ungdomar möjlighet att reflektera kring synen på sexualitet, jämställdhet och normer. Positiva lokala erfarenheter skulle tas tillvara och spridas.
- Erbjud utbildning i hur skolan, förskoleklassen, förskolan och fritidshemmet kan arbeta med frågor om hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive äktenskap mot en parts vilja, inom ramen för sin verksamhet. Fortbildningen skulle främst erbjudas rektorer och förskolechefer i ovan nämnda skolformer, det övriga obligatoriska skolväsendet och gymnasieskolan samt vuxenutbildningen. Även förskollärare, fritidspedagoger, lärare samt elevhälsans personal kunde omfattas av insatsen.
- Initiera särskilda insatser för förskollärare och lärare i förskola och förskoleklass samt för lärare i svenska och svenska som andraspråk i det obligatoriska skolväsendet och gymnasieskolan. Syftet var att sprida kunskap om vetenskapligt grundade metoder som förbättrar förutsättningarna för alla elever, oavsett kön och bakgrund, att nå skolans mål. Ett andra syfte var att öka kunskapen om könsskillnader i språk-, läs- och skrivutvecklingen. Arbetet skulle samordnas med det arbete som bedrivs av det vid

²³ Regeringsbeslut 2011-12-15 11:6 *Uppdrag att genomföra insatser för jämställdhet inom skolväsendet.*

Skolverket verksamma Nationellt centrum för språk-, läs- och skrivutveckling.

- Erbjuda kompetensutveckling för studie- och yrkesvägledare för stärkt kvalitet och jämställdhetsperspektiv i studie- och yrkesvägledning. Insatsen syftade till att kunna ge elever bred, allsidig och könsneutral vägledning till arbetsmarknaden. Vägledningen ska utgå från att alla yrkesområden är möjliga för både flickor och pojkar, kvinnor och män.
- Genomföra en kartläggning och analys av åtgärder som har gjorts i syfte att öka andelen män i förskolan. Myndigheten skulle även föreslå åtgärder för att öka andelen män som arbetar som förskollärare och barnskötare i förskolan.

Den första och fjärde insatsen skulle genomföras 2012. För uppdraget tilldelade regeringen Skolverket 16,5 miljoner kronor för 2012. Regeringen avsatte samma summa för 2013 och för 2014.

Skolverket skulle redovisa en plan för uppdragets genomförande till Utbildningsdepartementet den 15 februari 2012. En uppföljning av insatserna i relation till denna genomförandeplan skulle lämnas senast den 30 maj 2012. Regeringen fattade därefter beslut om medelstillelning och fortsatta insatser för åren 2013 och 2014. Det skedde i form av ett tilläggsuppdrag (se nedan). Skolverket skulle redovisa uppdraget senast den 1 mars 2015.

Skolverket skulle enligt uppdraget samverka med flera myndigheter och andra organisationer, bland annat Statens skolinspektion, Specialpedagogiska skolmyndigheten och Sveriges Kommuner och Landsting.

Uppdrag 4 och 5: Två tilläggsuppdrag

Regeringen har gett Skolverket två tilläggsuppdrag till det tredje uppdraget.

Det första tilläggsuppdraget gavs i juli 2012.²⁴ Uppdraget gällde en samlad insats för att främja alla barns och elevers lärande och utveckling avseende jämställdhet, språk och kommunikation. Skolverket hade dessförinnan i sin uppföljning till regeringen redovisat att man i det fortsatta arbetet med uppdrag 3 avsåg att erbjuda möjligheter till kompetensutveckling för att främja varje elevs lika möjligheter att nå målen (del 1 i uppdrag 3) i ett gemensamt arbete med insatserna för att stimulera elevers läs-, skriv- och språkutveckling (del 4 i uppdrag 3).

²⁴ Regeringsbeslut 2012-07-26 11:1 *Tilläggsuppdrag att genomföra insatser för att främja jämställdhet inom skolväsendet.*

I augusti 2013 gav regeringen Skolverket ett andra tilläggsuppdrag till uppdrag 3.²⁵ Skolverket skulle genomföra en samlad insats i syfte att öka antalet och andelen män som arbetar som förskollärare och barnskötare i förskolan. Uppdraget skulle genomföras under 2013 och 2014. Skolverket fick disponera högst 250 000 kronor under 2013 och högst 1,5 miljoner kronor 2014.

3.1.1 Beviljade och förbrukade resurser

Skolverket har totalt tilldelats 143,7 miljoner kronor för de fem jämställdhetsuppdragen under perioden 2008–2014 (tabell 3).

Tabell 3 Ekonomisk ram för Skolverkets uppdrag 2008–2014, beviljade och förbrukade medel, i miljoner kronor

Uppdrag	Tilldelade medel	Förbrukade medel	Andel förbrukade medel
Genomföra jämställdhetsinsatser i skolan	82,5	77,5	94 %
Genomföra insatser inom skolväsendet	10	8,5	85 %
Genomföra insatser för jämställdhet inom skolväsendet	49,5 ²⁶	40,8	82 %
Främja lärande och utveckling avseende jämställdhet, språk och kommunikation	0 ²⁷	0	–
Öka antalet och andelen män i förskolan	1,75	1	57 %
Totalt	143,7	127,8	89 %

Källa: Redovisning av regeringsuppdrag U2006/9049/S, Redovisning av regeringsuppdrag U2011/4050/S och Skolverkets översikt anslag och utfall Jämställdhet med deluppdrag 2012, 2013 och 2014.

Som framgår av tabell 3 har Skolverket inte förbrukat samtliga medel som de har tilldelats för uppdragen. De har använt totalt 127,8 miljoner kronor, vilket motsvarar 89 procent av de tilldelade medlen.

I sin åiterrapportering till regeringen har Skolverket redovisat kostnadsfördelningen på olika sätt i de olika uppdragen. Vi saknar därför uppgifter om hur medlen fördelats per insatsområde i det första uppdraget.²⁸

Tabell 4 nedan visar att i de två efterföljande uppdragen har mest medel gått till insatser för att stimulera elevers läs-, skriv- och språkutveckling och till insatser för att främja jämställdhet. Minst medel har gått till insatser för att

²⁵ Regeringsbeslut 2013-08-29 11:2 *Tilläggsuppdrag om insatser för att främja jämställdhet inom skolväsendet.*

²⁶ Efter Skolverkets prognoser drogs 1 miljon kronor in 2014.

²⁷ Uppdraget är ett tilläggsuppdrag. Medel för uppdraget ryms därför i posten för uppdrag 3.

²⁸ För det första uppdraget redovisade Skolverket hur medlen fördelats per insattyp. Totala kostnaden för utvecklingsmedel var 33 miljoner kronor och kostnaden för fortbildningsinsatser var 26,6 miljoner kronor. Konferenskostnaden var 3,2 miljoner kronor. Skolverket har inte redovisat kostnadsfördelningen per insattyp i de efterföljande uppdragen.

öka antalet män i förskola och till insatser för att stärka jämställdhetsperspektivet i studie- och yrkesvägledningen (SYV).

Tabell 4 Utfall per insatsområde, förbrukade medel i miljoner kronor²⁹

Uppdrag	Främja jämställdhet	Sex och samlevnad	Heder	Läs-, skriv- och språk-utveckling	Män i förskola	SVV
Genomföra jämställdhetsinsatser i skolan	Uppgift saknas	Uppgift saknas	Uppgift saknas	Uppgift saknas	-	-
Genomföra insatser inom skolväsendet	3,1	1,9	0,8	1,8	-	-
Genomföra insatser för jämställdhet inom skolväsendet	9,4	9	7,8	11,8	0,3	2,3
Främja lärande och utveckling avseende jämställdhet, språk och kommunikation³⁰						
Öka antalet och andelen män i förskolan	-	-	-	-	1	-
Totalt	12,5	10,9	8,6	13,6	1,3	2,3

3.1.2 Uppdragsdialogen mellan regeringen och Skolverket

Enligt tjänstemän vid Skolverket har det inför de olika uppdragen förekommit viss dialog mellan Skolverket och Utbildningsdepartementet. I denna dialog har myndigheten fått gehör för vissa saker som till exempel vilka målgrupper som insatserna bör riktas till. Ett annat exempel är tilläggsuppdraget till det tredje uppdraget, det vill säga att slå ihop insatserna ett och fyra. Detta var i linje med de planer för det fortsatta arbetet som Skolverket hade presenterat för regeringen i sin föregående redovisning.

3.2 Skolverkets planering och organisering

I detta avsnitt beskriver vi hur Skolverket har planerat och genomfört de jämställdhetsfrämjande uppdragen. I uppdragen är mål och inriktning likartat formulerade, men Skolverket har använt delvis olika metoder när de har genomfört uppdragen.

²⁹ Redovisning av *regeringsuppdrag* U2006/9049/S, Redovisning av *regeringsuppdrag* U2011/4050/S och Skolverkets översikt anslag och utfall Jämställdhet med deluppdrag 2012, 2013 och 2014.

³⁰ Uppdraget är ett tilläggsuppdrag. Förbrukade medel ryms därmed i posten ovan.

3.2.1 Den interna organisationen för genomförandet av uppdragen

Skolverket har successivt utvecklat sin organisation för arbetet med de jämställdhetsfrämjande uppdragen.

För det första uppdraget satte myndigheten samman en projektgrupp inom enheten för kvalitetsutveckling för samtliga av uppdragets insatser. Enheten för kvalitetsutveckling hör till utvecklingsavdelningen.

I de senare uppdragen organiserade Skolverket arbetet delvis annorlunda. När det gäller det andra uppdraget, som kom i juni 2011, fick de begränsad planeringstid. Den projektorganisation som hade byggts upp i det första uppdraget hade i huvudsak avvecklats. Skolverket fick därför i stället bygga vidare på befintliga strukturer. De hade sedan cirka sex månader på sig för att genomföra de jämställdhetsfrämjande insatserna och analysera insatserna och deras resultat.

Enheten för kvalitetsutveckling ansvarade för det tredje uppdraget (2012–2014). Uppdragets läs- och skrivinsats bedrev de i samverkan med Nationellt centrum för språk-, läs- och skrivutveckling, som är en del av enheten för kvalitetsutveckling. Enheten för vuxenutbildning på utbildningsavdelningen fick till en början ansvar för insatsen om yrkesvägledning eftersom den kompetensen då saknades inom enheten för kvalitetsutveckling. Insatsen flyttades sedan till enheten för kvalitetsutveckling under 2013.

Skolverket kopplade det tredje jämställdhetsuppdraget till ett annat av Skolverkets regeringsuppdrag avseende värdegrund.³¹ I vissa av insatserna inom jämställdhetsuppdraget integrerades den kopplingen på ett tydligt sätt, bland annat inom sex- och samlevnadsområdet och när insatserna gällde hedersrelaterad problematik.

3.2.2 Ett myndighetsinternt utvecklingsarbete

Parallellt med att Skolverket genomförde jämställdhetsuppdragen bedrevs även ett bredare internt utvecklingsarbete. Syftet var att identifiera centrala aspekter för att kunna genomföra insatser för kompetensutveckling inom förskolan och skolan.³²

Skolverket förändrade sitt sätt att genomföra de senare uppdragen mot bakgrund av erfarenheterna från det inledande uppdraget, och från det interna utvecklingsarbetet. Förändringarna baserades också på aktuell forskning om

³¹ Regeringsbeslut 2011-06-22, 1:7 *Förnyat uppdrag för att stärka skolans värdegrund och arbete mot diskriminering och kränkande behandling.*

³² Skolverket, PM 2012-10-29, *Effektiv kompetensutveckling.*

verksamhetsutveckling och jämställdhet. Syftet med att förändra genomförandet var att öka måluppfyllelsen.

3.2.3 Flera parallella uppdrag på skolområdet

Regeringen har gjort parallella satsningar inom skolområdet, till exempel Skolverkets uppdrag när det gäller Läsluft, yrkesvägledning och värdegrund.³³ Dessa uppdrag har beröringspunkter med och har påverkat delar av Skolverkets jämställdhetsuppdrag.

Skolverket har i vissa fall valt att integrera uppdrag som tangerar varandra. De menar dock att den interna samordningen har försvårats av mängden uppdrag som vart och ett har olika villkor och anslag. Det har inneburit ett administrativt merarbete för myndigheten.

Skolverket har i redovisningar till regeringen pekat på betydelsen av att samordna uppdrag och insatser inom närliggande områden. Det gäller till exempel uppdragen inom värdegrundsområdet och andra utvecklingsuppdrag. Enligt Skolverket är det en nackdel att strukturerna för nationell skolutveckling i så stor utsträckning byggs upp på nytt för varje utvecklingsuppdrag. I våra intervjuer med Skolverkets tjänstemän har det framkommit att även den interna samordningen kan utvecklas.

3.2.4 Samverkan med externa aktörer

Skolverket har i olika omfattning samverkat med de myndigheter och organisationer som nämns i uppdragsbeskrivningarna. Bland annat har de samverkat med Riksförbundet för sexuell upplysning (RFSU) för att utveckla stödmaterial och genomföra konferenser.

När det gäller de insatstyper som vi särskilt studerar har Skolverkets samverkan med andra myndigheter och organisationer i vissa fall varit mer begränsad. Det gäller till exempel mellan Skolverket och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), enligt vad företrädare för organisationerna har framfört till oss. Enligt Skolverket beror detta dels på den begränsade planeringstiden, dels på att Skolverket och SKL vänder sig till delvis olika målgrupper.

3.2.5 Begränsad uppföljning

Skolverket har till regeringen redovisat de insatser som de har genomfört inom ramen för sina jämställdhetsfrämjande uppdrag. I dessa redovisningar följer de i huvudsak upp det direkta utfallet av insatserna, det vill säga de

³³ Regeringsbeslut 2013-12-05 *Uppdrag om fortbildning i läs-och skrivutveckling - Läsluft* och regeringsbeslut 2011-06-22 *Förnyat uppdrag för att stärka skolans värdegrund och arbete mot diskriminering och kränkande behandling* och två uppdrag inom yrkesvägledning givna i Skolverkets regleringsbrev för 2013.

redogör för genomförandet och antal kurser, konferenser, deltagare och så vidare. Skolverket har inte följt upp insatsernas effekter på längre sikt.

Enligt Skolverket har de inte haft möjlighet att göra någon ytterligare uppföljning än det som angivits i uppdragstexten. När det gäller det tredje uppdraget har de hänvisat till denna utvärdering från Statskontoret.

3.3 Skolverkets aktiviteter

I detta avsnitt beskriver vi de aktiviteter som Skolverket har genomfört inom ramen för satsningarna.

3.3.1 En stor del av Skolverkets insatser består av utbildning

En väsentlig del av regeringsuppdragen handlar om att Skolverket ska erbjuda kompetensutveckling och fortbildning.

Skolverket har inom ramen för vissa delar av uppdragen tagit fram kursplaner för högskolekurser i samarbete med flera högskolor och universitet (7,5 högskolepoäng). Det finns flera anledningar till att Skolverket valt att erbjuda kurserna på högskolenivå. Dels ska skolpersonalen ges möjlighet till poänggivande fortbildning, dels ska kurserna kunna leva vidare på högskolan eller universitet efter jämställdhetsprojektets slut. Kurserna ska också vara tillgängliga i flera delar av landet. Huvudmännen har haft möjlighet att få högskolekurserna förlagda till de orter där skolpersonal finns, för att kunna anpassa dem efter lokala önskemål om tider. Vissa kurser, riktade till skolledare, har även genomförts i form av internat.³⁴

Fortbildningsinsatserna bygger på frivillighet. I vissa fall har deltagarna fått reseersättning. Regeringen har dock beslutat att ingen annan ersättning ska ges till deltagarna i dessa insatser, till skillnad från i andra satsningar på skolområdet, till exempel Matematiklyftet.

3.3.2 Skolor har haft möjlighet att söka medel till utvecklingsprojekt

Inom ramen för Skolverkets första uppdrag (2008–2010) kunde skolor och huvudmän vid tre tillfällen söka pengar för olika utvecklingsprojekt inom jämställdhetsarbetet. Sammanlagt 244 projekt tilldelades utvecklingsmedel, omfattande totalt cirka 33 miljoner kronor.

Vid det första tillfället fick skolor och huvudmän söka medel för att dokumentera sitt jämställdhetsarbete. Skolverket prioriterade projekten utifrån ett antal villkor, bland annat kopplingen mellan de angivna målen och budgeten, tydligheten i resonemang kring genus och hur arbetet var tänkt att påverka

³⁴ Redovisning av regeringsuppdrag U2006/9049/S, att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan, 2010-12-21.

jämställdheten i skolan. Ett krav var att jämställdhetsarbetet skulle vara påbörjat. I den samlade bedömningen beaktade Skolverket även geografisk spridning och kommunstorlek.

Vid de två andra tillfällena kunde skolorna och huvudmännen välja ett eller flera teman som Skolverket presenterade. Temaerna var könsmönster i studieval och avhopp, ökad medvetenhet om jämställdhet i skolan, ämnesintegrering av sex- och samlevnadsundervisning och könsskillnader i utbildningsresultat.

De lokala utvecklingsprojekten bestod till exempel av temadagar med fokus på genus, webbsidor som fungerat som inspirationsbank, nya läromedel och videofilmning pedagogerna emellan. I en skola infördes diskussioner om ”veckans artikel genom genusglasögonen” och i en annan skola sättes ett högläsningssprojekt med hjälp av kommunens genuspedagog. Ytterligare ett exempel är en skola som startade pojk- och flickgrupper för att stärka pojkarnas läsförståelse och ge flickor mer talutrymme.

Som stöd i utvecklingsarbetet anordnade Skolverket workshoppar på olika orter i Sverige, tillsammans med de berörda skolorna. Under dessa fick skolorna till exempel möjlighet att gemensamt diskutera dilemman som de stött på i jämställdhetsarbetet.³⁵

3.3.3 Handledningsinsatser: ett delvis nytt arbetssätt

Hösten 2011 startade Skolverket, inom ramen för det andra uppdraget, ett projekt som handlade om jämställdhetsaspekter på ämnesdidaktiken. Arbetet inleddes med att lärare bjöds in till en konferens där det bland annat presenterades forskning om didaktik i svenskämnet och om könsskillnader i skolresultat och orsaker till detta. Efter konferensen arbetade lärarna vidare på sina skolor med stöd av processledare. I det arbetet identifierade de bland annat könsmönster i lärarnas uppmärksamhet och bemötande, i undervisningsmaterial, resultat, elevernas sätt att svara på eller ställa frågor och attityder till ämnen och undervisningsformer. Utifrån dessa mönster utformade och provade lärarna nya arbetssätt, så att undervisningen skulle passa alla elever bättre.

De arbetssätt som utvecklades under denna period kom att bli ett viktigt underlag i Skolverkets fortsatta arbete, det vill säga i det tredje jämställdhetsuppdraget.³⁶ Myndigheten gjorde då en samlad insats kring deluppdraget om kompetensutveckling och deluppdraget om språk-, läs- och skrivutveckling.

³⁵ Redovisning inom uppdraget att genomföra insatser för att främja jämställdhet inom skolväsendet (U2011/7076/S, U2011/263/S (delvis)), 2012-05-31.

³⁶ Redovisning inom uppdraget att genomföra insatser för att främja jämställdhet inom skolväsendet (U2011/7076/S, U2011/263/S (delvis)), 2012-05-31.

Den samlade insatsen bestod av konferenser, forskarledd seminariehandledning och kollegialt lärande på förskolan eller skolan. Till exempel anlätade Skolverket forskare inom området som handledde processledare i kommuner och hos fristående skolhuvudmän. Processledarna handledde i sin tur grupper av förskollärare, fritidspedagoger eller lärare som genomförde utvecklingsinsatser på sina skolor. Insatsen var utformad för att vara en del av huvudmannens systematiska kvalitetsarbete.

Insatserna samordnades med Nationellt centrum för språk-, läs- och skrivutveckling inom Skolverket. Centret arbetar med att utveckla regionala nätverk av lärare som arbetar med språk-, läs- och skrivutveckling. Skolverket såg därför fördelar med att samordna jämställdhetsinsatserna med detta arbete och med befintliga utvecklingsarbeten på skol- och huvudmannanivå.

3.3.4 Skolverkets övriga insatser

Skolverket genomförde även andra typer av insatser. Förutom att utbilda via kurser har Skolverket också anordnat många konferenser för att förmedla kunskaper. Regeringen nämnde vissa konferenser i beskrivningen till det första uppdraget, exempelvis att myndigheten skulle anordna en konferens inom ramen för Sveriges ordförandeskap i Nordiska ministerrådet. Andra konferenser anordnade Skolverket på eget initiativ. Totalt genomfördes ett fyrtiotal konferenser inom ramen för de jämställdhetsfrämjande uppdragen. Dessa besöktes av närmare 6 000 personer.

Enligt Skolverket blev flera av konferenserna snabbt fullbokade och många intresserade personer kunde inte delta. Därför har till exempel filmer och dokumentation från konferenser publicerats på Skolverkets webbplats i syfte att användas som inspirationsmaterial i skolor och kunna nå så många som möjligt.

Skolverket tog också fram andra typer av stödmaterial med syfte att stödja och inspirera lärare och annan skolpersonal. Såväl skriftligt material som filmer producerades. I stöd materialet ges exempelvis konkreta förslag på hur lärare kan ämnesintegrera frågor om sexualitet, relationer och jämställdhet, och praktiska övningar som kan användas av studie- och yrkesvägledare. Materialet skickades ut till skolor, och spreds vid konferenser, och det finns även tillgängligt för nedladdning på Skolverkets webbplats.

För uppdragen som innebar att kartlägga olika förhållanden anlätade myndigheten externa forskare. Kartläggningarna handlade bland annat om andelen män i förskolan och hur ämnet idrott och hälsa i grundskolan fungerar utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

3.3.5 Skolverkets bedömning av insatserna

Skolverket har inte utvärderat insatsernas resultat. Företrädare för Skolverket har dock uppfattat handledningsinsatserna inom läs-, skriv- och språkutveckling som mest framgångsrika. De förklarade framgången med att dessa insatser var praktiskt orienterade och byggde på skolornas egna problemställningar.

Skolverket har haft vissa svårigheter med att fylla alla utbildningsplatser och vissa kurser fick ställas in på grund av för få deltagare.³⁷ Företrädare för myndigheten menar att tänkbara förklaringar till detta är att kurserna var för teoretiskt inriktade och att det är svårt för yrkesverksamma att få tid och möjlighet att läsa högskolekurser vid sidan av arbetet.

Enligt Skolverket är deras konferenser uppskattade inslag, i synnerhet de som fokuserar på erfarenhetsutbyte mellan deltagarna. I kontakterna med Statskontoret har Skolverket också lyft fram det stödmaterial om hedersproblematik och sex och samlevnad som sprids till skolorna av både dem själva och andra aktörer.

Enligt Skolverket fanns vissa problem med tilldelningen av medel till utvecklingsprojekt. Till exempel innebar kravet på att jämställdhetsarbetet skulle vara påbörjat att det vanligtvis var skolor med goda resurser och som redan var insatta i jämställdhetsfrågor som tilldelades medel. Dessa skolor gavs därmed ytterligare incitament till att fortsätta sitt arbete, medan andra skolor inte fick stöd till att påbörja något arbete.

I intervjuer med Statskontoret har Skolverket framfört att det inte är helt oproblemiskt att pengarna tilldelas till utvecklingsarbete i projektform. För att garantera långsiktighet bör jämställdhetsarbete bedrivas inom ramen för skolornas ordinarie utvecklingsarbete, menar de. De menar också att tillskott av projektmedel visserligen kan vara värdefullt för att möjliggöra insatser i skolor, men att medlen i sådana fall helst bör kombineras med handledning och andra typer av stödinsatser. Dessutom menar Skolverket att tilldelning av projektmedel innebär ett administrativt merarbete för både skolorna och dem själva.

De företrädare för Skolverket som vi har talat med anser att det finns både för- och nackdelar såväl med specifika uppdrag kring jämställdhet som med bredare uppdrag där jämställdhetsperspektivet är tänkt att integreras tydligare i skolans ordinarie verksamhet. Att integrera jämställdhetsperspektivet i ämnesdidaktiken sägs i och för sig vara viktigt, men innebär också en risk för att jämställdhetsfrågorna uppmärksammas mindre än när de lyfts fram i egna specifika uppdrag.

³⁷ Redovisning av regeringsuppdrag U2006/9049/S, att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan, 2010-12-21.

3.4 Statskontorets sammanfattande iakttagelser

Hög detaljeringsgrad i uppdragen begränsar handlingsutrymmet

Regeringen preciserar i uppdragen vilka områden Skolverket ska genomföra insatser på och till vilka målgrupper (skolform och befattning) insatserna ska riktas. I de flesta insatserna preciserar regeringen också utformningen, det vill säga metoden. I det första uppdraget framgår även under vilka år och till vilka insatser de avsatta medlen ska användas.

I de efterföljande uppdragen har Skolverket haft större frihet att välja hur medlen skulle disponeras. I ett av uppdragen var dock delar av medlen villkorade till en genomförandeplan och en uppföljning av denna plan.

Vår bild är att detaljeringsgraden i uppdragen är uttryck för en politisk vilja dels att främja vissa specifika områden, till exempel läs- och skrivutveckling, dels att styra myndigheten relativt detaljerat. Denna politiska vilja begränsar Skolverkets handlingsutrymme vad gäller insatsernas form och innehåll.

Uppdragens genomförandetid varierar

Uppdragstiden och antalet insatser varierar i Skolverkets olika jämställdhetsuppdrag. Det första uppdraget skulle myndigheten genomföra på tre år och det omfattade sju insatsområden, efter att regeringen hade utökat uppgifterna i regleringsbrevet.

I det andra uppdraget skulle fyra insatser genomföras under 2011–2012. Med tanke på uppdragets beslutsdatum (2011-06-30) och det anmodade avrapporteringsdatumet (2012-01-31) var tiden för genomförandet i praktiken sex månader.

Det tredje uppdraget skulle genomföras 2012–2014. Samtidigt villkorades genomförandet av insatserna 2013 och 2014 i och med att regeringen avsåg att fatta beslut om dessa insatser och deras finansiering baserat på Skolverkets redovisning av 2012 års insatser. Efter den redovisningen fick Skolverket ett tilläggsuppdrag som innebar att två av de ursprungligen sex insatserna i det tredje uppdraget skulle fortsätta som en samlad insats.

Samma insatsområden återkommer i uppdragen

I alla tre huvuduppdragen ingår insatser för kompetensutveckling i syfte att främja jämställdhet. Området för kompetensutvecklingen varierar och preciseras i uppdragen. Två andra insatsområden ingår också i samtliga uppdrag. Det är dels fortbildning och stöd i sex- och samlevnadsundervisningen, dels insatser för att motverka och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck.

Två av uppdragen omfattar insatser för fler män i förskolan och i förskolläro- och lärutbildningar.

Utbildningsinsatser vanliga i uppdragen

I många av de jämställdhetsfrämjande insatserna uppdras Skolverket att genomföra utbildningsinsatser. Förutom utbildningsinsatser anges konferenser, utveckling och spridning av stödmaterial som andra metoder.

Många målgrupper pekas ut i uppdragen

Regeringen pekar i varierande grad ut till vilka målgrupper Skolverket ska rikta och erbjuda sina jämställdhetsfrämjande insatser. I uppdragen nämns ett flertal målgrupper, när det gäller befattningar och skolformer. De som pekas ut tydligast och mest frekvent är lärare och rektorer i grund- och gymnasieskola. Flera insatser riktas också till yrkesvägledare och förskolechefer. Endast i undantagsfall pekas huvudmän ut som målgrupp, och då i insatser kopplade till konferenser.

Olika intern organisering för genomförandet av uppdragen

För att genomföra det första uppdraget bildade Skolverket en projektgrupp inom en och samma enhet. Arbetet med uppdragets olika delar blev på så sätt mer sammanhållet än i efterföljande uppdrag.

I det tredje uppdraget bedrevs arbetet i huvudsak i form av separata delprojekt. Då samordnades delar av arbetet med andra av myndighetens enheter och uppdrag.

Insatsernas inriktning har förändrats

Under 2012 bedrev Skolverket ett internt arbete för att utveckla sina kompetensutvecklingsinsatser. Det medförde att deras aktiviteter i det tredje jämställdhetsuppdraget delvis förändrades jämfört med de tidigare uppdragen. De fortsatte med utbildningsinsatser, vilket var i enlighet med uppdragen. Däremot upphörde de med tilldelningen av medel till lokala utvecklingsprojekt, för att i stället börja med insatser avseende forskarledd handledning inriktade mot läs-, skriv- och språkutveckling.

Parallella uppdrag med olika villkor försvårar samordningen

Skolverket har under uppdragstiden fått flera andra uppdrag som har beröringspunkter med de jämställdhetsfrämjande uppdragen, till exempel värdegrundsuppdraget. De har samordnat delar av uppdragen, men samordningen har försvårats av att uppdragen har olika villkor och anslag. Skolverket har till regeringen framfört önskemål om en ökad samordning av uppdrag och insatser inom närliggande områden.

4 Vilka har nåtts av insatserna?

I det här kapitlet studerar vi om insatserna har nått ut till de avsedda målgrupperna. Vi tittar på hur deltagandet har sett ut när det gäller antalet deltagare och deras befattning, skolform och huvudman samt den geografiska spridningen av insatserna.

4.1 Avsedda målgrupper för insatserna

I de jämställdhetsfrämjande uppdragen pekar regeringen ut olika målgrupper för Skolverkets insatser. Skolverket ska i flera av insatserna rikta sig till en bred målgrupp, men lärare och annan personal i grund- och gymnasieskolan är en målgrupp som återkommer i en stor del av insatserna. Rektorer och förskolechefer är en annan grupp som pekas ut i uppdragen.

För utvecklingsprojekt och flera utbildningar har Skolverket också haft en ambition att få geografisk spridning.

4.2 Antalet deltagare

Skolverket har vid fyra tillfällen redovisat till regeringen hur uppdragen har genomförts.³⁸ Av dessa redovisningar framgår hur deltagandet har sett ut i de utbildningar, kurser och forskarledda handledningsinsatser som de har genomfört mellan 2008 och 2014.

Skolverket har även angett antalet utvecklingsprojekt som har fått medel och skattat antalet anställda och barn som involverats i projekten. Däremot framgår det inte hur många personer som direkt deltog.

Antalet deltagare enligt Skolverkets redovisningar och i Statskontorets kartläggning framgår i tabell 5.

³⁸ Dnr 2008:3458, Dnr 2011:911, Dnr 2012:122, Dnr 2011:01314

Tabell 5 Deltagandet i de studerade insatserna 2008-2014 enligt Skolverkets redovisningar och i Statskontorets kartläggning

Insatser	Deltagandet i insatserna	Deltagandet i kartläggningen
Utbildningar och kurser	5 600 deltagare	4 550 deltagare
Utvecklingsprojekt	244 projekt 120–150 kommuner 8 000 anställda	244 projekt (245 kontaktpersoner)
Forskarledd handledning	700 deltagare 160 skolor Ca 50 kommuner och huvudmän	630 deltagare

Källa: Sammanställning av Skolverkets redovisningar av regeringsuppdrag 1, 2 och 3 och Statskontorets underlag för kartläggningen i denna utvärdering.

I den högra kolumnen redovisas deltagare som ingår i Statskontorets kartläggning. Att vår kartläggning baseras på ett något mindre antal deltagare än Skolverkets redovisningar till regeringen beror bland annat på att kartläggningen omfattar en något kortare tidsperiod än Skolverkets redovisningar. I jämförbara delar är dock skillnaden relativt liten och bör inte påverka den övergripande bilden av deltagandet i något väsentligt avseende.³⁹

4.2.1 Deltagandet är koncentrerat till fortbildning

Statskontorets kartläggning av deltagandet omfattar insatserna fortbildning (utbildningar och kurser), utvecklingsprojekt och forskarledd handledning (se tabell 5). Insatserna hade sammantaget cirka 5 450 deltagare.⁴⁰ Av dessa var det 4 550 som deltog i fortbildning och 630 i forskarledd handledning. Antalet utvecklingsprojekt som beviljats medel är 244. I deltagarlistorna för dessa utvecklingsprojekt finns 245 personer registrerade som kontaktpersoner.

Inom ramen för uppdragen har Skolverket i flera omgångar anordnat utbildningar med inriktning mot jämställdhet. I vår kartläggning ingår åtta av dessa utbildningar.⁴¹

³⁹ I deltagarlistorna för de lokala utvecklingsprojekten finns endast information om projektens kontaktpersoner och i några fall chefen eller rektorn för den deltagande verksamheten. Se även metodbilaga.

⁴⁰ I listorna har 295 deltagare noterats som icke deltagande. Dessa har exkluderats i kartläggningen. Däremot ingår 83 deltagare som har noterats som "Ej svarat". En och samma individ har i några fall deltagit i fler än en insats, därför är antalet deltagare större än antalet individer.

⁴¹ Jämställdhet och hedersrelaterat förtryck i skolans värld, Jämställdhet i skolan – skolpraktik och forskningsperspektiv, Sex- och samlevnadsundervisning – skolpraktik och forskningsperspektiv, Hedersrelaterad problematik, fortbildningskurs för rektorer, lärare, förskollärare och rektorer, Genusmedveten studie- och yrkesvägledning (SYV), Värdegrund och likabehandling i teori och praktik, Samarbete med föräldrar i förskola och skola – skolpraktik och forskningsperspektiv, I och II. För antal deltagare per utbildning, se metodbilaga.

Enligt vår kartläggning deltog närmare hälften av samtliga deltagare i utbildningen "Värdegrund och likabehandling i teori och praktik". Denna utbildning anordnar Skolverket primärt inom ramen för ett annat regeringsuppdrag, det så kallade värdegrundsuppdraget.⁴² Eftersom utbildningen till en del behandlar jämställdhet valde Skolverket att delvis samordna jämställdhetsuppdraget med det uppdraget.

Jämfört med övriga utbildningar har kursen "Värdegrund och likabehandling i teori och praktik" samlat många deltagare. Det gäller även Skolverkets fortbildningar inriktade mot sex och samlevnad och mot hedersrelaterad problematik. De två insatsområdena återkommer i regeringens olika jämställdhetsuppdrag till Skolverket. De kurser som har nått flest deltagare har därför genomförts flera gånger under den perioden som vi har studerat.

Minst antal deltagare har kursen "Genusmedveten studie- och yrkesvägledning" haft, med 18 deltagare. Även denna kurs samordnades med ett annat av Skolverkets regeringsuppdrag. Det uppdraget rör studie- och yrkesvägledning.⁴³

Under perioden 2008–2010 delade Skolverket vid tre tillfällen ut medel till lokala utvecklingsprojekt. Sammanlagt tilldelades medel om cirka 33 miljoner kronor till 244 projekt. Som framgått saknar vi uppgifter om hur många eller vilka individer som har deltagit i dessa projekt. Medel till lokala utvecklingsprojekt har inte delats ut efter 2010.

Cirka 650 till 700 personer har deltagit i Skolverkets forskarledda handledningsinsatser. Dessa insatser startade hösten 2011 och bedrevs till och med våren 2013.

4.2.2 Olika insatser – olika spridning

Antalet deltagare varierar stort mellan de studerade insatserna. Variationen syns också i den geografiska spridningen (se tabell 6 nedan).

⁴² Regeringsbeslut 2011-06-22 1:7 *Förnyat uppdrag för att stärka skolans värdegrund och arbete mot diskriminering och kränkande behandling.*

⁴³ Skolverkets regleringsbrev 2013. Enligt uppgift från Skolverket försenades deluppdraget Insatser för stärkt kvalitet och jämställdhetsperspektiv i studie- och yrkesvägledningen kraftigt på grund av sjukdom. I slutredovisningen av Skolverkets senaste uppdrag framgår att tre lärosäten genomfört en ramkursplan på 7,5 högskolepoäng i jämställdhetsfrågor för yrkesverksamma studie- och yrkesvägledare. Kursen omfattade 60 deltagare Skolverket (Redovisning av regeringsuppdrag, Dnr 2011:861).

Tabell 6 **Antal kommuner med minst en deltagare per insats och antal deltagande förskole- och skolenheter per insats**

Insatstyp	Antal kommuner med minst en deltagare	Antal förskole- och skolenheter
Fortbildning	259	1 792
Forskarledd handledning	46	141
Medel till utvecklingsprojekt	102	217
Totalt	263	2 015

Fortbildningsinsatserna har samlat deltagare från förskolor och skolor i en stor del av landets kommuner (259 kommuner).⁴⁴ De har också haft en större geografisk spridning än de övriga två studerade insatserna. Antalet kommuner där någon förskola eller skola har deltagit i handledningsinsatser och lokala utvecklingsprojekt är betydligt färre.

Kartläggningen visar att 27 kommuner inte deltog i Skolverkets insatser för förskola eller skola. I majoriteten av kommunerna (221) har dock en till tio förskolor och skolor deltagit. I storstadskommunerna Stockholm, Göteborg och Malmö har mellan 100 och 140 förskolor och skolor deltagit.

Deltagarna i fortbildningen utgör i sammanlagt omkring två procent av samtliga lärare och pedagoger i skolväsendet.⁴⁵ För handledningsinsatserna är andelen mindre än 0,5 procent. För lokala utvecklingsprojekt saknar vi underlag om deltagandet på individnivå. Som framgått anger dock Skolverket i sina redovisningar att utvecklingsprojekten har involverat närmare 8 000 anställda i förskolan och skolan. Det motsvarar något mer än tre procent av samtliga lärare och pedagoger i skolväsendet.

4.3 Vilka är deltagarna?

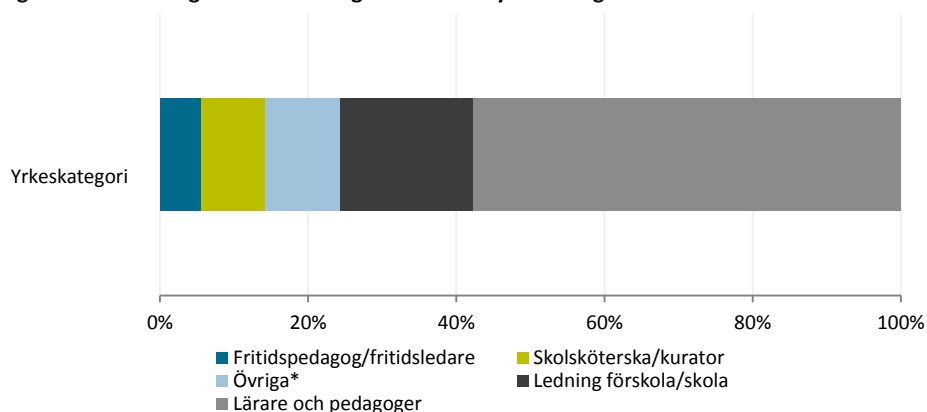
4.3.1 De flesta deltagarna är lärare och pedagoger ...

Deltagarna i Skolverkets jämställdhetsfrämjande insatser är i huvudsak lärare och pedagoger som är verksamma i förskola, förskoleklass, och grund- och gymnasieskola.

⁴⁴ I flera fall rör det sig dock om en eller ett fåtal deltagare i ett fåtal verksamheter i en kommun.

⁴⁵ Skattat utifrån antalet deltagare enligt kartläggningen (5 450) i förhållande till antalet anställda i förskola m.m. år 2011 och antalet lärare och skolledare i grund- och gymnasieskola 2010/2011 – dessa två grupper utgör cirka 250 000 personer (Statistiska centralbyrån, http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2012A01_BR_X10BR1201.pdf).

Diagram 1 Deltagarnas fördelning mellan olika yrkeskategorier i skolväsendet⁴⁶



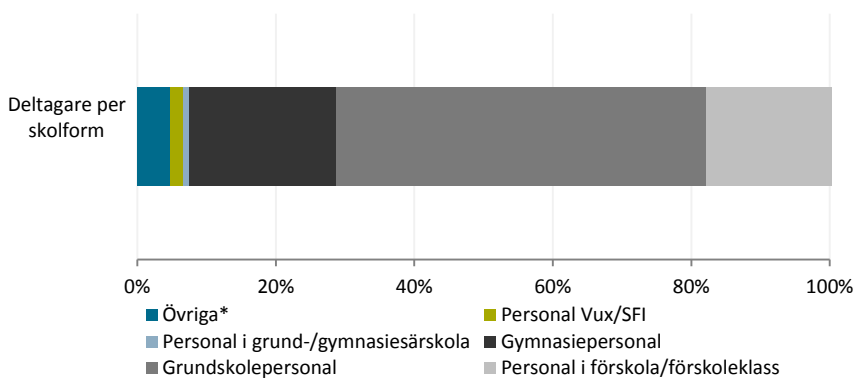
*Kategorin övriga innefattar bland andra personal från kommun, fristående organisationer, myndigheter, fritidsgårdar, behandlingshem och folkhögskolor.

I kategorin ledning ingår 914 förskolechefer och rektorer. Av dessa är 116 förskolechefer. Förskolechefer och rektorer utgör därmed 17 procent av samtliga deltagare i de tre typer av insatser som vi har studerat. Vid drygt en tredjedel av alla deltagande förskolor och skolor har någon i ledningen deltagit i någon av Skolverkets jämställdhetsinsatser.

4.3.2 ... som är verksamma i grundskolan

I deltagarlistorna som vi har studerat är 53 procent av alla deltagare registrerade som verksamma i grundskolan.

Diagram 2 Deltagarnas fördelning mellan olika skolformer⁴⁷



*Kategorin övriga innefattar bland annat personal från kommuner, fristående organisationer, myndigheter, fritidsgårdar, behandlingshem och folkhögskolor.

⁴⁶ I detta diagram ingår inte deltagare som saknar angiven befattning i deltagarlistorna.

⁴⁷ Många deltagare är i deltagarlistorna registrerade som förskollärare (befattning) och som verksamma i förskoleklass (skolform). Mot bakgrund av detta och att olika benämningar används för befattningar som finns i både förskola och förskoleklass presenterar vi här förskola/förskoleklass samlat.

Andelen deltagare som representerar ledning på huvudmannanivå (ingår i kategorin övriga), till exempel förvaltningschef eller enhetschef är få.

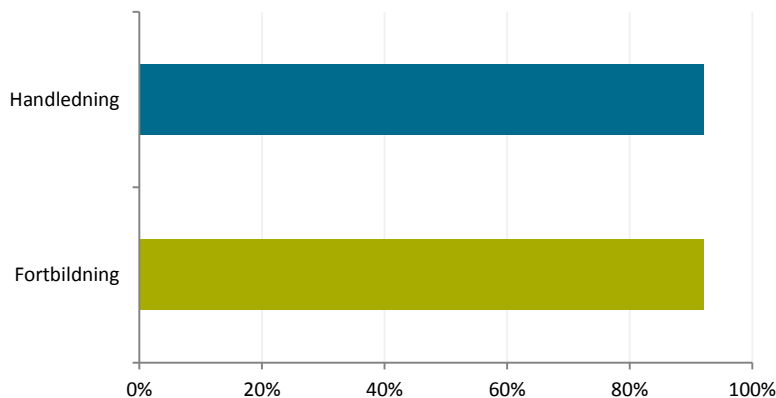
4.3.3 Män är underrepresenterade bland deltagarna

Av de drygt 5 400 deltagare som har deltagit i någon av insatserna och som ingår i vår kartläggning är 84 procent kvinnor och 16 procent män. Kvinnor är något överrepresenterade och män underrepresenterade, sett till könsfördelningen bland förskolepersonal och bland lärare och rektorer i grund- och gymnasieskolan. Könsfördelningen i dessa skolformer och yrkeskategorier är i genomsnitt 75 procent kvinnor och 25 procent män.⁴⁸

4.3.4 Stort engagemang i jämställdhetsfrågor bland deltagarna

Bland deltagarna i Skolverkets insatser finns ett utbrett engagemang i jämställdhetsfrågor. Det visar vår enkätundersökning (se diagram 3). Av de som har svarat är det 92 procent av de som har deltagit i fortbildning som i enkäten instämmer helt eller i hög grad i påståendet att ”Jag valde att delta i Skolverkets utbildning för att jag tycker att jämställdhet är en mycket viktig fråga.” Samma andel gäller för handledningsinsatserna.⁴⁹

Diagram 3 Ta ställning till följande påstående: ”Jag valde att delta i Skolverkets insats för att jag tycker att jämställdhet är en mycket viktig fråga” (andel instämmer helt och i hög grad)



⁴⁸ Uppgifter om könsfördelningen bland personal inom kommunal förskola m.m. och bland lärare och skolledare i grund- och gymnasieskola är hämtade från Statistiska centralbyrån.

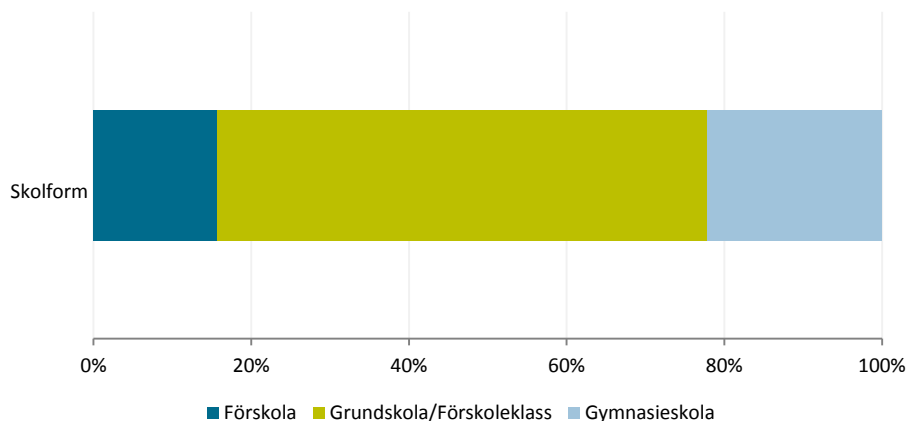
⁴⁹ Denna enkätfråga har endast ställts till deltagare i Skolverkets insatser för fortbildning och forskarledd handledning och inte till de som deltagit i utvecklingsprojekt. Detta eftersom vi endast har haft tillgång till kontaktuppgifter för kontaktpersonerna och enstaka rektorer för respektive projekt.

4.4 Vilka skolformer har deltagit?

Kartläggningen visar att majoriteten av de personer som har deltagit i Skolverkets insatser är verksamma i grund-, gymnasie- eller förskola.

Av de totalt 2 015 verksamheter som har deltagit är 1 800 (89 procent) förskolor, grundskolor/förskoleklass eller gymnasieskolor. Av dessa utgör grundskolor och förskoleklasser 62 procent (se diagram 4).

Diagram 4 Deltagande enheters fördelning mellan olika skolformer



4.4.1 Liten andel deltagare från fristående huvudmän

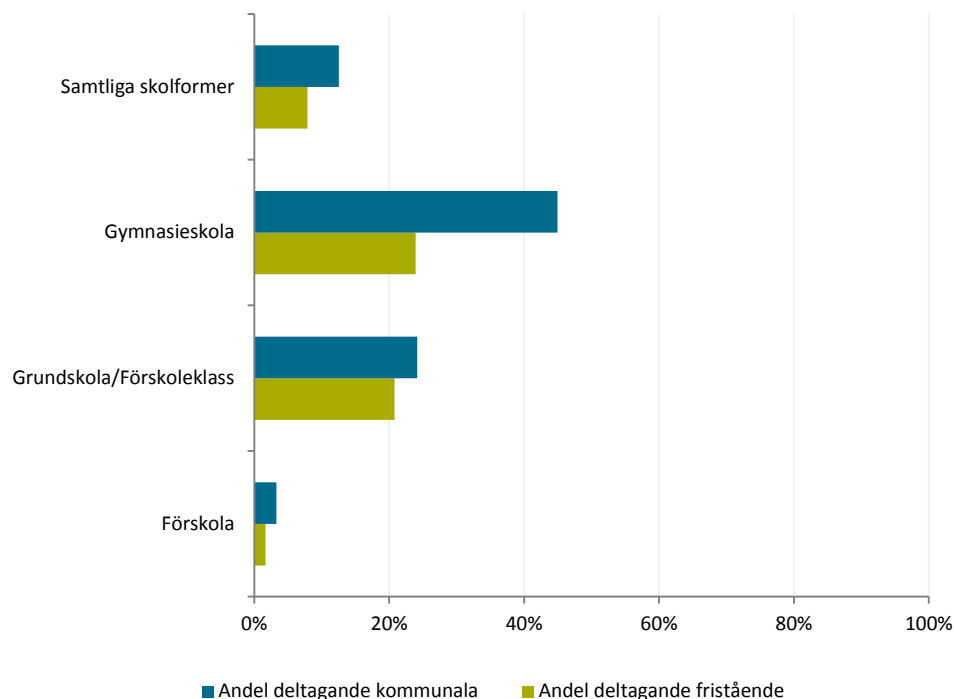
Skolverkets jämställdhetsfrämjande insatser har i huvudsak nått verksamheter med kommunala huvudmän. Som framgår av tabell 7 har 82 procent av de deltagande skolorna och förskolorna kommunala huvudmän, medan 17 procent har fristående huvudmän.

Tabell 7 Samtliga verksamheter, andel samtliga huvudmän och övriga

Typ av insats	Kommunal	Fristående	Övriga (stat, landsting)
Alla insatser	82 %	17 %	2 %
Fortbildning	81 %	18 %	2 %
Handledningsinsats	94 %	6 %	0 %
Medel för utvecklingsprojekt	88 %	11 %	0 %

Hur stor andel av Sveriges skolor och förskolor som har deltagit i någon av insatserna framgår av nedanstående diagram 5.

Diagram 5 Deltagande skolor och förskolor, andel av samtliga i Sverige, år 2008 till och med första halvåret 2014



Kommentar: Framräknat genom en beräkning av antalet fristående och kommunala skolor och förskolor i Sverige per år under perioden 2008–2013. Därefter har vi räknat fram ett medelantal för perioden och det unika antalet grund- och gymnasieskolor och förskolor per huvudman som har deltagit i någon insats. Sedan har vi beräknat andelen deltagande per skolform. "Samtliga skolformer" i diagrammet inkluderar förskola, grundskola (samt förskoleklass) och gymnasieskolor. Vuxenutbildning/SFI, särgrundskola, särgymnasieskola, specialscola etc. är alltså inte inräknat.

Diagram 5 visar att 13 procent av samtliga kommunala och 8 procent av samtliga fristående förskolor och skolor i Sverige har deltagit i någon av Skolverkets jämställdhetsinsatser under den studerade perioden. Kommunala gymnasieskolor är de som har deltagit i högst grad: 45 procent av samtliga kommunala gymnasieskolor i Sverige. Gymnasieskolan är även den skolform där skillnaden i andel deltagande är störst mellan huvudmännen: av de med fristående huvudman deltar 24 procent. Förskolan är den skolform som har lägst andel deltagande jämfört med samtliga verksamheter i landet. Endast 3 procent av alla kommunala förskolor och 2 procent av de fristående har deltagit i Skolverkets insatser.

Skolverket har tidigare konstaterat att det allmänt sett finns skillnader i kommuners och andra huvudmäns deltagande i de olika insatser som myndigheten genomför. Detta gäller alltså även på jämställdhetsområdet.

Skolverket har inte gjort några riktade insatser till de skolor som i liten utsträckning deltar i de jämställdhetsfrämjande insatserna. Detta är i linje med den inriktning för myndighetsstrukturen för skolområdet som riksdagen

beslutade 2008. För Skolverkets del innebar beslutet bland annat att främjande och stödjande insatser riktade mot enskilda skolor ersattes av generella insatser.⁵⁰

4.5 Statskontorets sammanfattande iakttagelser

Fortbildning har varit vanligast

Deltagandet i de tre aktuella typerna av insatser har i hög grad varit koncentrerat till Skolverkets fortbildning, det vill säga till kurser och utbildningar.⁵¹

Liten andel av skolväsendets personal har deltagit i insatserna

Utifrån vår undersökning uppskattar vi att endast några procent av alla som arbetar med barn i förskola, grundskola och gymnasieskola har deltagit i någon av Skolverkets jämställdhetsfrämjande insatser.⁵² Denna bild är i huvudsak densamma oavsett huvudman.

Särskilt få deltagare från förskolor och från fristående verksamheter

Det är 13 procent av samtliga kommunala och 8 procent av samtliga fristående förskolor och skolor i Sverige som har deltagit i någon av de studerade jämställdhetsinsatserna. Kommunala gymnasieskolor är de som har deltagit i högst grad, 45 procent av samtliga kommunala gymnasieskolor.

För fristående gymnasieskolor och kommunala och fristående grundskolor har deltagandet legat mellan 20 och 25 procent.

Förskolorna har haft klart lägst deltagande i insatserna: endast 3 procent av alla kommunala förskolor och 2 procent av de fristående har deltagit i insatserna.

Män har varit underrepresenterade bland deltagarna

De uppgifter som finns visar att 84 procent av deltagarna i insatserna har varit kvinnor och 16 procent män. Jämfört med könsfördelningen totalt i skolväsendet har kvinnor därmed varit överrepresenterade och män underrepresenterade bland deltagarna i Skolverkets insatser.

Deltagarna har stort engagemang för jämställdhetsfrågor

Bland de deltagare i Skolverkets insatser som har besvarat vår enkät finns ett stort och utbrett engagemang för jämställdhetsfrågor. Drygt 90 procent av

⁵⁰ Prop. 2007/08:50, bet. 2007/08:UbU13, rskr. 2007/08:161.

⁵¹ Uppgift om antal deltagare i utvecklingsprojekt saknas.

⁵² Uppskattning baseras på analysen av deltagandet i fortbildning och forskarledd handledning. Uppgifter om antalet deltagare i utvecklingsprojekt saknas.

dem som har deltagit i fortbildning eller forskarledd handledning instämmer helt eller i hög grad i påståendet att ”Jag valde att delta i Skolverkets utbildning för att jag tycker att jämställdhet är en mycket viktig fråga”.

Insatserna når de utpekade målgrupperna i olika utsträckning

Sammanfattningsvis visar kartläggningen att vissa utpekade målgrupper har nåtts i större utsträckning, till exempel lärare och rektorer i grund- och gymnasieskolan. Vissa målgrupper har däremot nåtts i mindre utsträckning, till exempel chefer och personal i förskolan och studie- och yrkesvägledare.

Insatserna har därmed haft begränsad räckvidd, sett till samtliga utpekade målgrupper och regeringens ambition att alla skolor ska bedriva ett långsiktigt jämställdhetsarbete.

5 Har insatserna gett nya kunskaper som används och sprids?

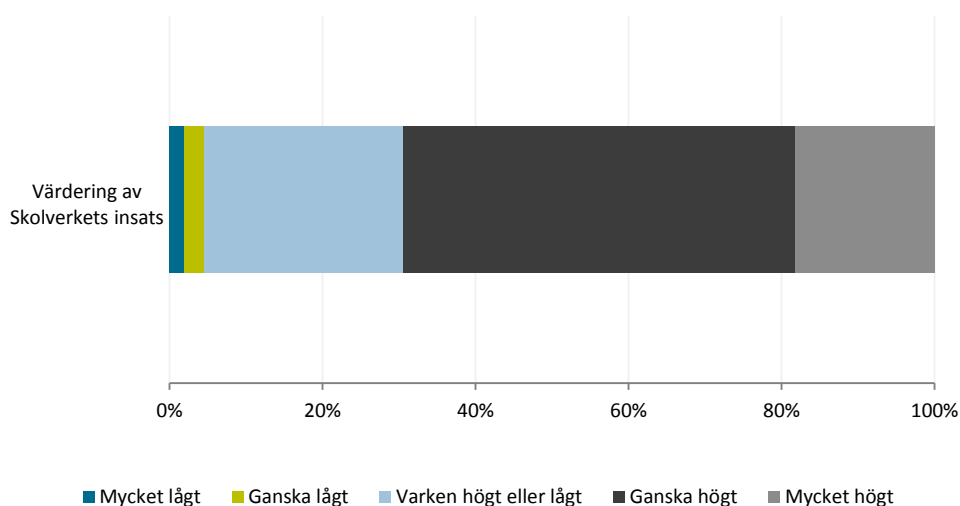
För att satsningarna ska kunna uppnå avsedd effekt på jämställdheten i skolväsendet behöver de ge deltagarna ökad kunskap om jämställdhet och om hur man kan arbeta för att främja jämställdhet. Dessa kunskaper behöver sedan även användas och spridas vidare för att den avsedda effekten ska nås. I detta kapitel redogör vi för deltagarnas syn på om Skolverkets insatser fortbildning, utvecklingsprojekt och forskarledd handledning har uppnått dessa resultat.

5.1 Fortbildning

5.1.1 Har fortbildningen gett nya kunskaper?

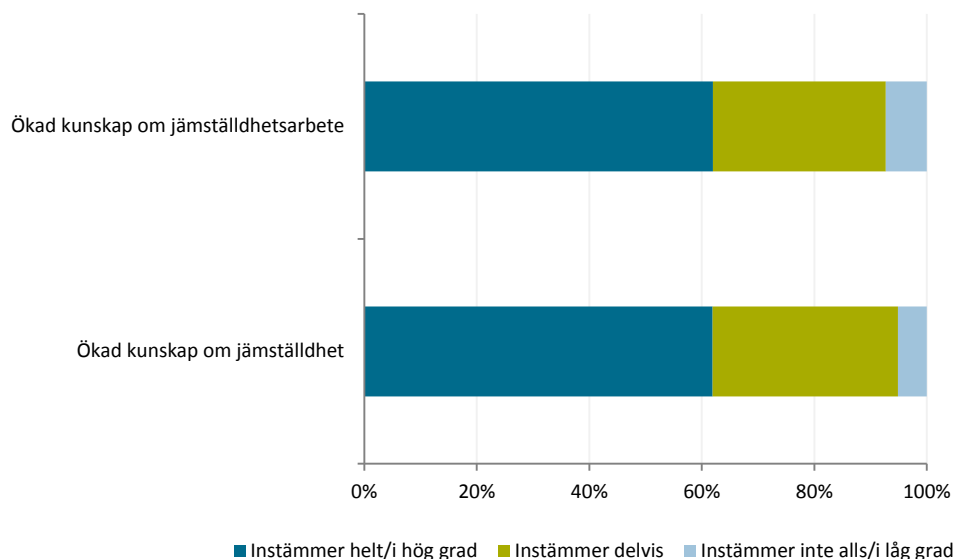
En av frågorna i enkäten var ”Om du jämför med andra jämställdhetsfrämjande aktiviteter i förskolan/skolan som du har deltagit i, hur värderar du sammantaget Skolverkets aktivitet/er för att främja jämställdhet?” (se diagram 6). På frågan svarar 69 procent att de värderar insatserna ganska eller mycket högt. 5 procent av deltagarna uppger att de värderar insatserna ganska eller mycket lågt.

Diagram 6 Ta ställning till följande påstående. ”Om du jämför med andra jämställdhetsfrämjande aktiviteter i förskolan/skolan som du deltagit i, hur värderar du sammantaget Skolverkets aktivitet/er för att främja jämställdhet?” (n= 857), andel deltagare per svarsalternativ



Flertalet svarande deltagare instämmer även i att insatserna har gett dem ökade kunskaper om jämställdhet och om hur man kan arbeta med frågor som rör jämställdhet (se diagram 7).

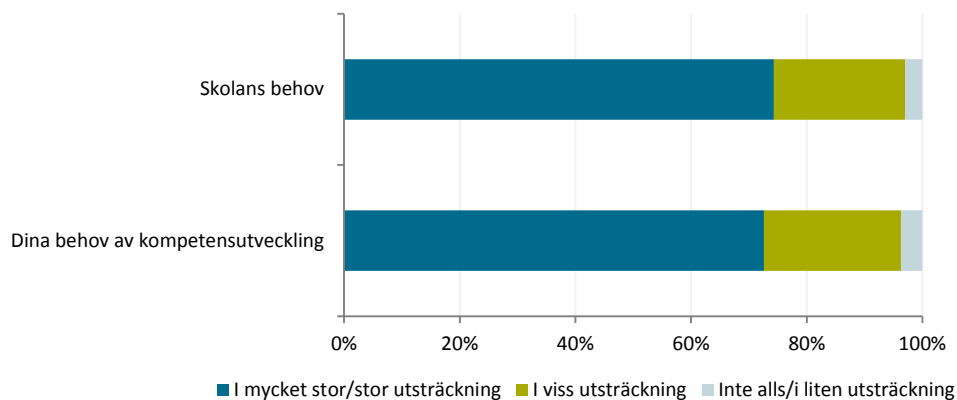
Diagram 7 Ta ställning till följande påståenden. "Skolverkets utbildning har bidragit till:" (n=1014-1015)



Av de svarande instämmer 62 procent helt eller i hög grad i att de har fått ökad kunskap om jämställdhet och om hur man kan arbeta med jämställdhet. De som endast i låg grad eller inte alls instämmer i detta uppgår till 5 respektive 7 procent.

Närmare tre fjärdedelar av deltagarna uppger att utbildningen i mycket stor eller stor utsträckning svarade mot både deras egna behov av kompetensutveckling och mot verksamhetens behov. För en knapp fjärdedel gällde detta i viss utsträckning.

Diagram 8 Ta ställning till följande påståenden. "I vilken utsträckning svarade Skolverkets utbildning mot:" (n=1035 – 1055)



Det finns dock flera svarande som i sina öppna svar lämnar kommentarer om att den aktuella insatsen inte har bidragit till att höja kunskapsnivån. Det handlar i huvudsak om deltagare med god förkunskap och som har jobbat med frågorna tidigare:

”Jag har fortbildat mig själv många år, gått på kurser, föreläsningar etc. på eget initiativ. Skolverkets fortbildning var liksom bara en bekräftelse på att det äntligen var viktigt det jag gjorde.”

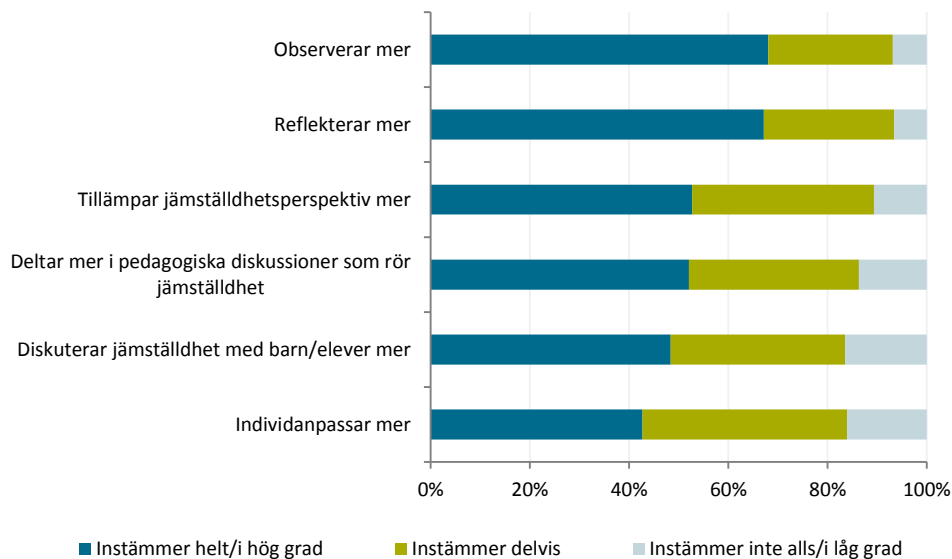
”En del av anledningen till att svaren blev låga har att göra med att jag redan innan utbildningen arbetade aktivt med frågorna. Därför gjorde inte utbildningen så stor skillnad i mitt sätt att tänka.”

I andra kommentarer framgår att jämställdhet i vissa fall inte varit i fokus på den utbildning man deltagit i. En kurator skriver till exempel:

”Deltog i utbildningen om hedersrelaterat våld och förtryck, skolans ansvar. Ej utbildning med fokus på jämställdhet.”

Enkätsvaren visar att fortbildningsinsatserna har haft viss betydelse för hur deltagarna förhåller sig och utför sitt arbete i sin professionella vardag (se diagram 9).

Diagram 9 Ta ställning till följande påståenden. ”Skolverkets utbildning har bidragit till att jag:



Av de svarande instämmer 68 procent helt eller i hög grad i påståendet ”Skolverkets utbildning har bidragit till att jag är mer observant på vad som sker på olika arenor i förskolan/skolan, till exempel på raster, i matsalen m.m.” (posten ”Observerar mer” i diagram 9) och 67 procent i att insatsen

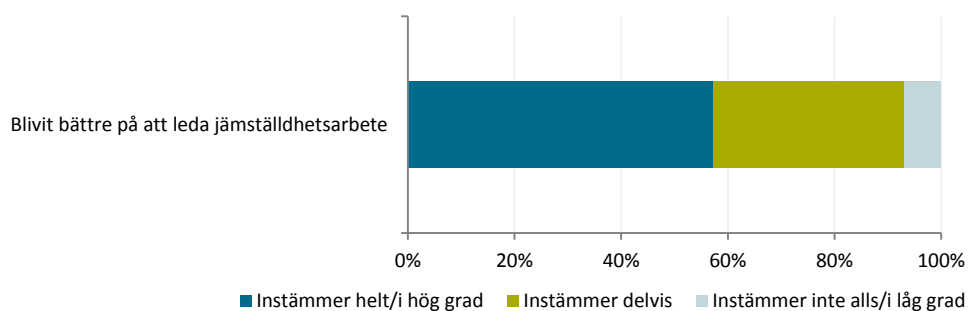
”bidragit till att jag reflekterar mer över mitt arbetssätt utifrån ett jämställdhetsperspektiv”. Enligt svaren är det främst dessa två förhållningssätt som har påverkats.

Drygt hälften av de svarande menar att de mer än tidigare tillämpar ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete och att de är mer involverade i pedagogiska diskussioner om jämställdhet med sina kollegor. Insatserna har även i viss mån bidragit till att de diskuterar jämställdhet med barnen och eleverna mer än tidigare och till en ökad förmåga att individanpassa undervisningen och/eller annat arbete.

Vi kan också notera att andelen svarande som inte alls instämmer eller instämmer i låg grad är relativt liten för samtliga påståenden om ett förändrat förhållningssätt.

Bland förskolechefer och rektorer uppger flera att de har blivit bättre på att leda jämställdhetsarbetet i verksamheten genom att delta i Skolverkets fortbildning (se diagram 10).

Diagram 10 Ta ställning till följande påstående. ”Skolverkets utbildning har bidragit till att jag som chef”: (n=159)

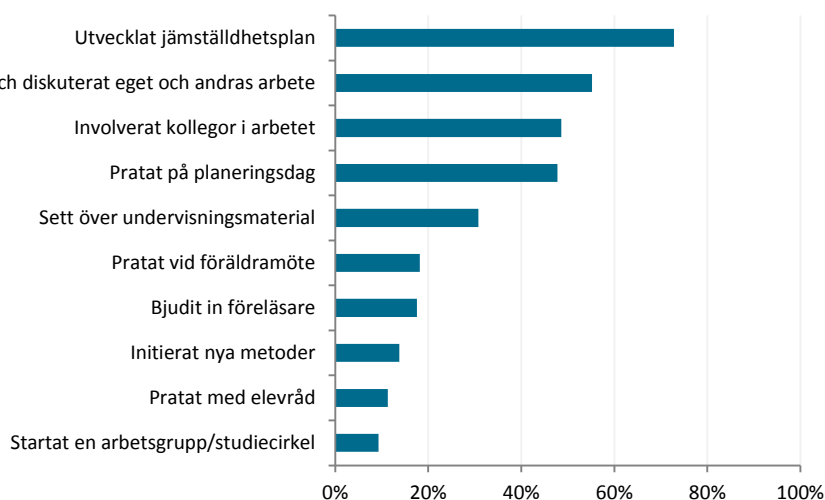


Närmare 60 procent av förskolecheferna och rektorerna instämmer helt eller i hög grad i detta, medan 36 procent instämmer delvis och knappt 7 procent inte alls eller i låg grad.

5.1.2 Har kunskaperna från fortbildningen använts och spridits vidare?

Deltagarna fick i enkäten markera aktiviteter som de har deltagit i eller genomfört efter Skolverkets insats. Frågan inkluderade elva fasta alternativ. Det fanns även möjlighet att ange andra exempel.

Diagram 11 Ta ställning till följande påståenden. "Efter Skolverkets utbildning har jag: (flera alternativ möjliga)" (n=975)



Bland de fasta alternativen har flest deltagare uppgett att de har "Medverkat till att utveckla vår jämställdhets-/likabehandlingsplan" (73 procent). Omkring hälften uppger att de har "Observerat och diskuterat mitt eget och kollegors arbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv" (55 procent), "Involverat fler kollegor i jämställdhetsarbetet på förskolan/skolan" (49 procent) och "Pratat om jämställdhetsarbete på förskolans/skolans planeringsdagar eller motsvarande" (48 procent). Knappt en tredjedel har "Sett över undervisningsmaterial utifrån ett jämställdhetsperspektiv" (31 procent), och en knapp femtedel har "Bjudit in organisationer/föreläsare för att prata om jämställdhet i förskolan/skolan" och "Pratat om jämställdhetsarbetet vid föräldramöten" (18 procent). Något färre uppger att de har "Initierat nya metoder (till exempel filminspelning) för att upptäcka omedveten särbehandling av barn/elev utifrån kön" (14 procent), "Pratat om skolans jämställdhetsarbete med elevrådet" (11 procent) eller startat en arbetsgrupp/studiecirkel kring jämställdhetsfrågor" (9 procent).

Deltagarna ger i enkäten även egna exempel på aktiviteter som de har genomfört efter Skolverkets utbildning. Dessa aktiviteter involverar främst verksamhetens personal, till exempel återkommande diskussioner om normkritik och temaveckor med fokus på likabehandling.

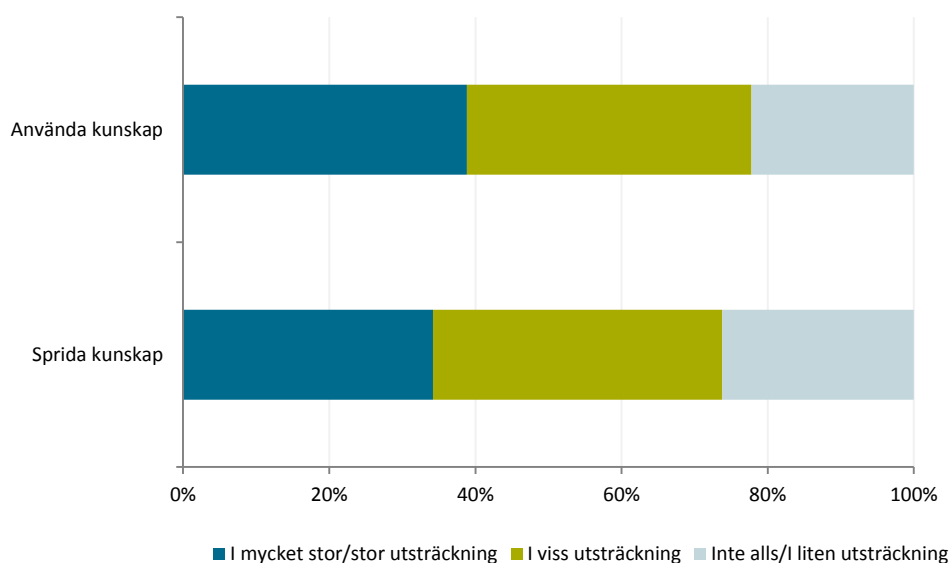
Några exempel som ges är mer direkt riktade till och involverar barn, elever och föräldrar. En grundskollärare har bland annat "initierat rollspel i elevgrupp", och en specialpedagog i förskoleklass/grundskola berättar att hon "resonerat kring händelser i verksamheten ur ett likabehandlingsperspektiv (med elever)."

Deltagarna ger också några exempel på aktiviteter som sker i form av bredare samverkansprojekt där bland annat skolans personal, kommun eller annan

huvudman och frivilligorganisationer deltar tillsammans. Dessa exempel kommer i huvudsak från deltagare som är verksamma i gymnasieskolor.

I enkäten frågade vi även om deltagarna har fått möjlighet att använda sin nya kunskap. Av de svarande uppger 39 procent att man har fått möjlighet att använda sin nya kunskap i mycket stor eller i stor utsträckning. Lika många svarar att de gör det i viss utsträckning medan en dryg femtedel (22 procent) menar att de inte alls eller i liten utsträckning fått någon sådan möjlighet.

Diagram 12 Ta ställning till följande påståenden. "Har du fått möjlighet (tid och resurser) att:"
(n=1017–1018)



En dryg femtedel uppger alltså att de inte har fått möjlighet att använda de nya kunskaperna. Möjligheten att sprida dem tycks vara något mer begränsad, sett till enkätresultaten. En dryg tredjedel av de svarande uppger att de i mycket stor eller stor utsträckning har fått möjlighet att sprida sina kunskaper i verksamheten. 40 procent svarar "i viss utsträckning" och en dryg fjärdedel anger "i liten utsträckning" eller "inte alls".

De begränsade möjligheterna att använda och att sprida sin nya kunskap kommer också till uttryck i enkätens frisvar. En grundskollärare skriver så här:

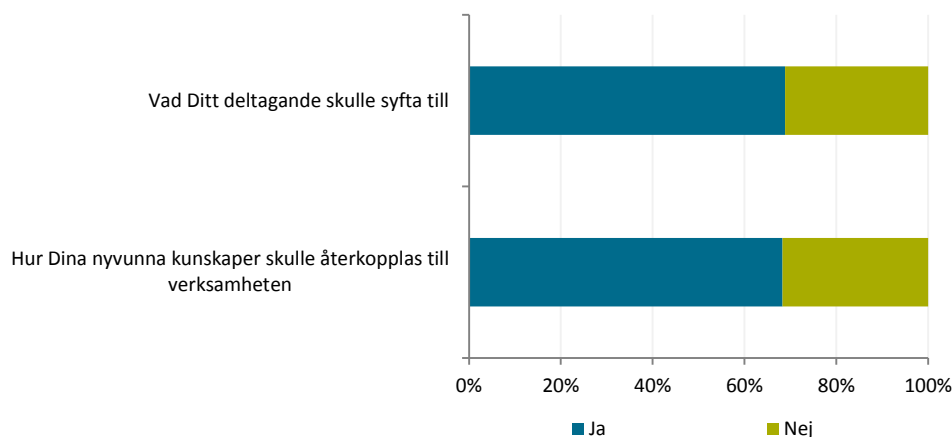
"Försökt att aktualisera i kollegiet och ledningen. Men tidsbrist i verksamheten medför låg prioritering."

Att det finns en möjlighet att sprida sina kunskaper behöver inte betyda att det i praktiken får någon större spridning eller verkan i verksamheten. En förskollärare berättar:

"Jag har hållit föredrag för kollegor och ordnat en halvstudiedag men det har slutat där, som trevliga inslag."

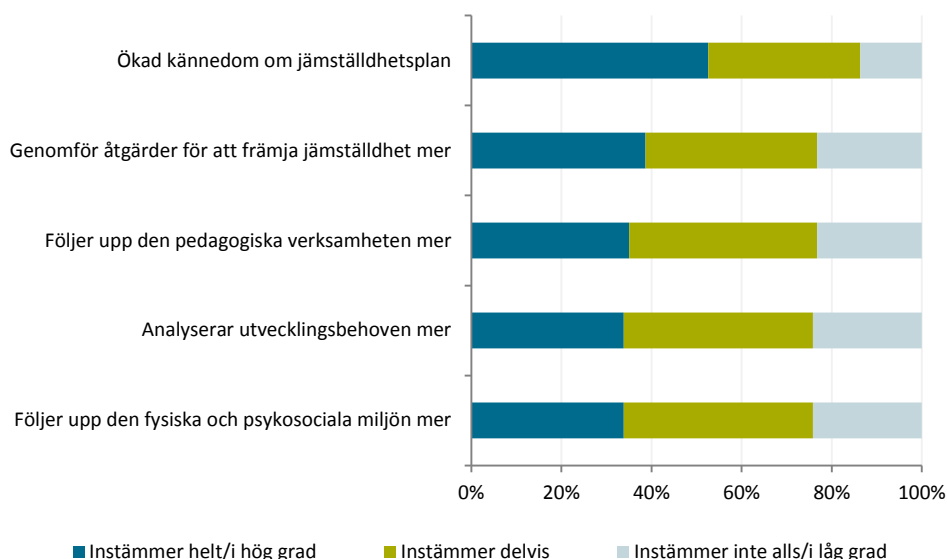
I enkätundersökningen uppger knappt 70 procent av de svarande att de inför Skolverkets utbildning diskuterade med sin chef vad deltagandet i utbildningen skulle syfta till och hur de nyvunna kunskaperna skulle återkopplas till verksamheten (se diagram 13).

Diagram 13 Ta ställning till följande påståenden. "Innan du deltog i Skolverkets utbildning, diskuterade du då med din chef:" (n= 973-1005)



Vi konstaterade tidigare att flera deltagare efter utbildningen har medverkat till att utveckla jämställdhets- eller likabehandlingsplaner. Enligt enkäten har kännedomen om dessa lokala styrdokument ökat bland verksamhetens personal efter Skolverkets fortbildning (se diagram 14). Drygt hälften av de svarande instämmer helt eller i hög grad i detta. En tredjedel (34 procent) instämmer i viss grad medan 14 procent instämmer i låg grad eller inte alls.

Diagram 14 Ta ställning till följande påståenden. "Efter Skolverkets utbildning:" (n=822-936)



När det gäller åtgärder för att främja jämställdhet instämmer en dryg tredjedel (39 procent) helt eller i hög grad i påståendet ”Efter Skolverkets utbildning genomför förskolan/skolan åtgärder för att främja jämställdhet mer än tidigare”. Ungefär lika många (38 procent) instämmer delvis, medan en knapp fjärdedel instämmer i låg grad eller inte alls.

En dryg tredjedel av deltagarna instämmer helt eller i hög grad i att förskolan eller skolan mer än tidigare följer upp både den pedagogiska verksamheten och den fysiska och psykosociala miljön ur ett jämställdhetsperspektiv.

En dryg tredjedel instämmer även i att förskolan eller skolan mer än tidigare analyserar verksamhetens utvecklingsbehov ur ett jämställdhetsperspektiv. Andelen svarande som instämmer i låg grad eller inte alls i de aktuella påståendena är en knapp fjärdedel.

Enkätresultaten skiljer sig mellan deltagarna i värdegrundskursen och i övrig utbildning

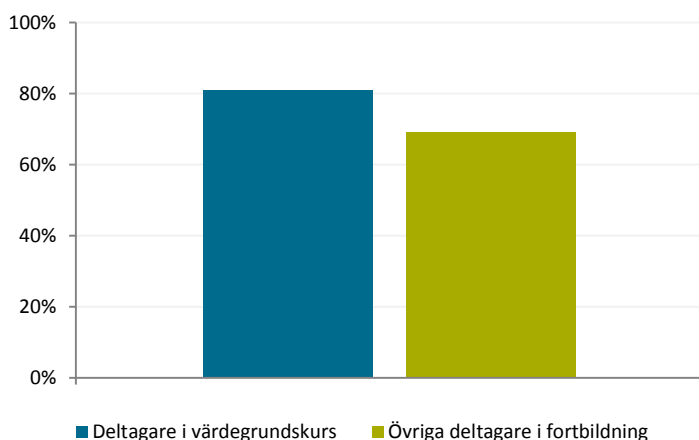
Närmare hälften av dem som har deltagit i fortbildning har enligt Skolverkets deltagarlistor gått kursen ”Värdegrund och likabehandling i teori och praktik”. Som framgått tidigare har denna kurs genomförts inom ramen för ett annat av Skolverkets regeringsuppdrag. Kursen har en vidare inriktning än de övriga jämställdhetsfrämjande fortbildningarna och kan därmed locka en vidare grupp av deltagare. Deltagarna i värdegrundskursen kan därför skilja sig från övriga deltagare när det gäller egenskaper och vilka resultat de upplever.⁵³ En jämförelse mellan de två grupperna visar på vissa skillnader (se diagram 15).⁵⁴

Diagram 15 visar att 81 procent av deltagarna i värdegrundskursen instämmer helt eller i hög grad i påståendet att kursen motsvarade skolans behov. Det är en större andel än bland deltagare i övrig fortbildning (69 procent).

⁵³ Deltagarna i värdegrundskursen instämmer (helt eller i hög grad) i något mindre utsträckning i att jämställdhet är en viktig fråga, jämfört med deltagare i övriga kurser. Skillnaden är marginell (3 procent) och andelen deltagare som instämmer är hög i båda grupperna (värdegrund 90 procent, övriga 93 procent). Deltagarnas inställning till jämställdhet kan ha betydelse för hur de uppfattar verksamhetens jämställdhetsarbete.

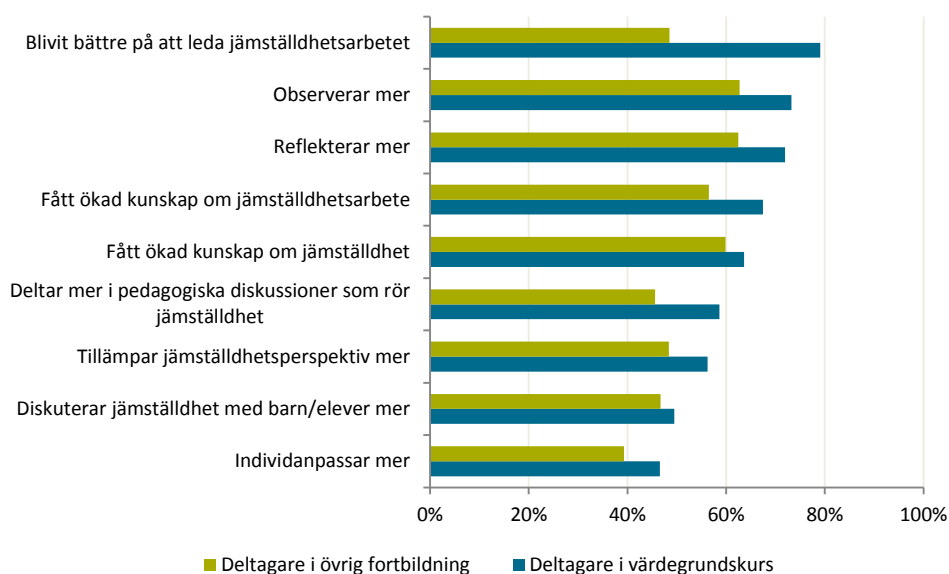
⁵⁴ I analysen har vi delat in de som gått fortbildning i två kategorier: de som gått värdegrundsbildning och övriga. En mindre grupp (12 personer) har gått båda utbildningarna och är exkluderade ur analysen. 45 personer som svarat att de har gått någon typ av fortbildning har enligt registren inte gjort det. Även dessa svar har exkluderats ur analysen, eftersom vi har använt registerdata för att skilja de som gått värdegrundsbildning från de övriga.

Diagram 15 Ta ställning till följande påståenden. "I vilken utsträckning svarade Skolverkets utbildning mot skolans behov?" (andel av de svarande som instämmer i mycket stor och stor utsträckning)



När det gäller tillämpning, spridning och förankring av den nya kunskapen i verksamheten gör deltagarna i värdegrundskursen överlag en något positivare bedömning än övriga deltagare (se diagram 16).

Diagram 16 Ta ställning till följande påståenden. "Skolverkets utbildning har bidragit till att du:" (Andel som instämmer helt eller i hög grad).

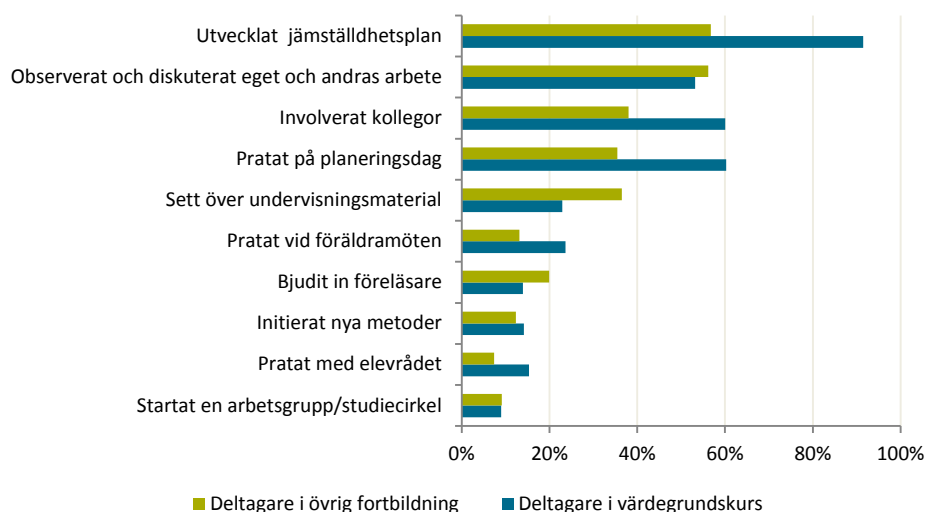


Skillnaden mellan de två grupperna är störst när det gäller påståendet "Skolverkets utbildning har bidragit till att jag har blivit bättre på att leda jämställdhetsarbetet i verksamheten". Endast chefer och rektorer fick ta ställning till detta påstående. 79 procent av de chefer och rektorer som har deltagit i

värdegrundskursen instämmer helt eller i hög grad i påståendet, att jämföra med 49 procent i övriga fortbildningsinsatser.

Det finns också vissa skillnader när det gäller vilka aktiviteter deltagarna i värdegrundskursen respektive i övrig fortbildning säger sig ha genomfört efter Skolverkets utbildning (se diagram 17).

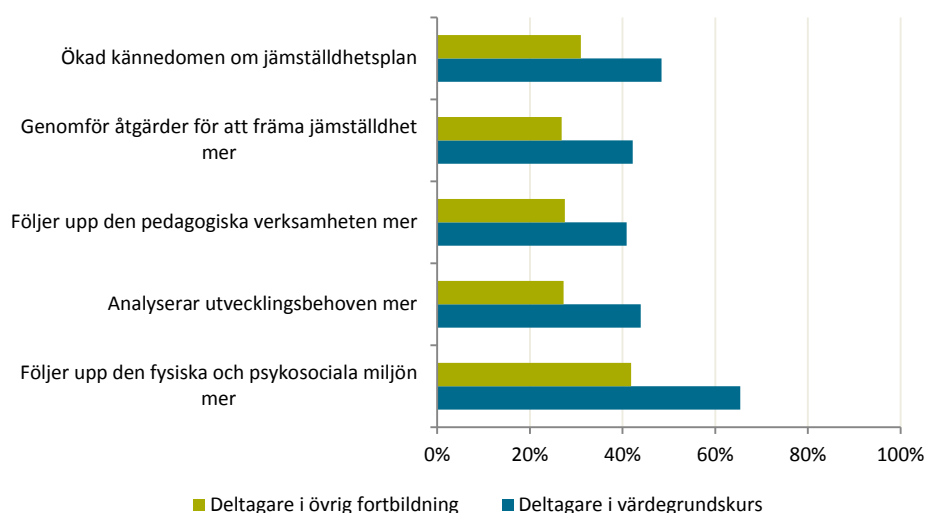
Diagram 17 Ta ställning till följande påståenden. "Efter Skolverkets insats har jag:" (Flera svar möjliga).



Bland annat uppger en betydligt större andel av deltagarna i värdegrundskursen att de har medverkat till att utveckla verksamhetens jämställdhets- eller likabehandlingsplan (91 procent), jämfört med andelen deltagare i övrig fortbildning (57 procent).

Även i frågan om hur deltagarna uppfattar verksamheten efter Skolverkets insats skiljer sig gruppernas svar åt (se diagram 18).

Diagram 18 Ta ställning till följande påståenden. "Efter Skolverkets insats:" (Andel deltagare som instämmer helt eller i hög grad)



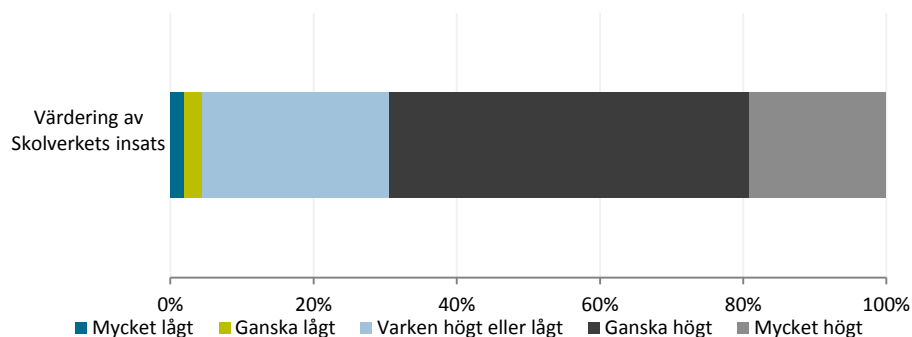
Även när det gäller kännedomen om den lokala jämställdhets-/likabehandlingsplanen och om samtliga moment av ett systematiskt kvalitetsarbete gör deltagarna i värdegrundskursen överlag en något positivare bedömning än deltagare i övriga kurser. Att döma av våra samtal med Skolverket kan en anledning vara att värdegrundskursen har innehållit inslag där forskare har föreläst ute på skolorna, vilket har uppskattats av deltagarna.

5.2 Utvecklingsprojekt

5.2.1 Har utvecklingsprojekten gett nya kunskaper?

På frågan hur deltagarna värderar Skolverkets aktivitet jämfört med andra jämställdhetsfrämjande aktiviteter som de har deltagit i svarar hälften av kontaktpersonerna att de värderar Skolverkets aktiviteter ganska högt (se diagram 19). En fjärdedel värderar dem mycket högt. Endast fyra procent av deltagarna värderar insatsen ganska eller mycket lågt.

Diagram 19 Ta ställning till följande påstående. "Om du jämför med andra jämställdhetsfrämjande aktiviteter i förskolan/skolan som du har deltagit i, hur värderar du sammantaget Skolverkets aktivitet/er för att främja jämställdhet?" (n=224)



Av de svarande tror 64 procent inte att de hade genomfört jämställdhetsprojektet eller motsvarande utvecklingsarbete utan utvecklingsmedel från Skolverket (se diagram 20). Men 14 procent svarar att de troligtvis hade genomfört projektet även utan utvecklingsmedlen.

Diagram 20 Ta ställning till följande påstående. "Tror du att ni hade genomfört jämställdhetsprojektet eller ett motsvarande utvecklingsarbete även utan utvecklingsmedel från Skolverket?" (n=244)

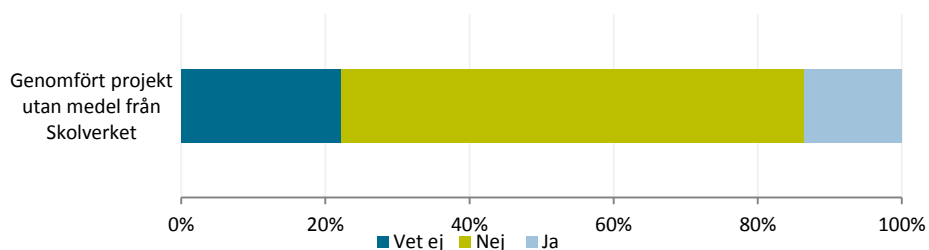
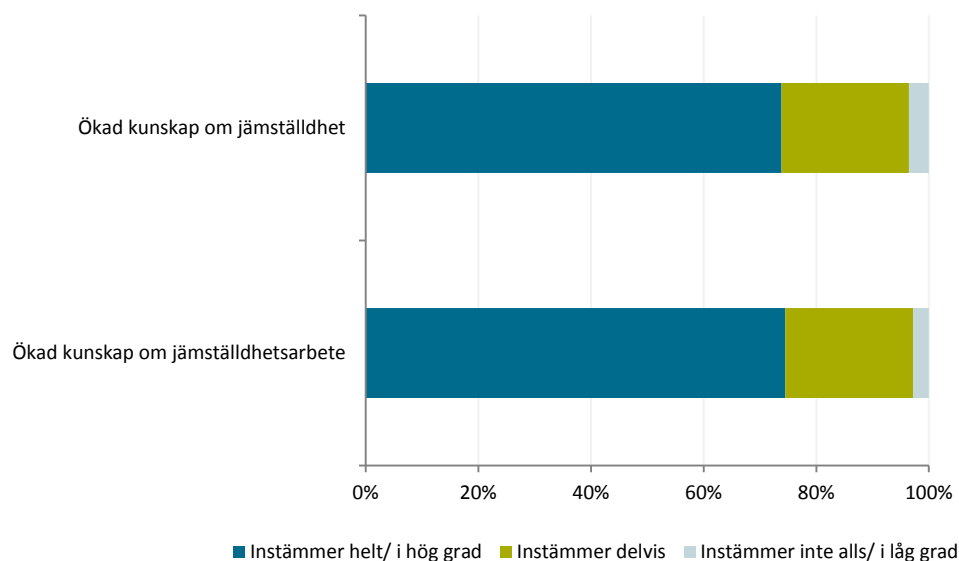


Diagram 21 visar att många svarande instämmer i att deras medverkan i utvecklingsprojektet har bidragit till att öka kunskapen både om jämställdhet och om hur man kan arbeta med jämställdhet (74 respektive 75 procent instämmer helt eller i hög grad).

Diagram 21 Ta ställning till följande påståenden. "Utvecklingsprojektet med medel från Skolverket har bidragit till:" (n=251-252)

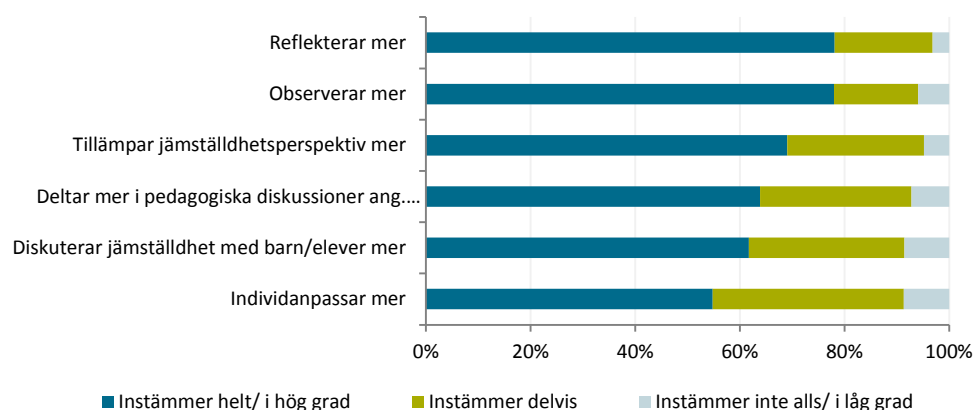


I de öppna enkätsvaren framkommer dock att flera av deltagarna hade goda förkunskaper redan innan de medverkade i Skolverkets insatser. För dessa personer har inte projektet bidragit till att höja kunskapsnivån i samma utsträckning. Skolverkets insats kan dock ha haft betydelse på andra sätt. En deltagare skriver till exempel:

”Jag låg redan på en hög medvetande- och kunskapsnivå innan projektet. Däremot har det gett mig kraft att fortsätta kämpa.”

Vår enkätundersökning visar vidare att utvecklingsprojekten har bidragit till att deltagarna använder den nyvunna kunskapen på olika sätt i sitt arbete (se diagram 22).

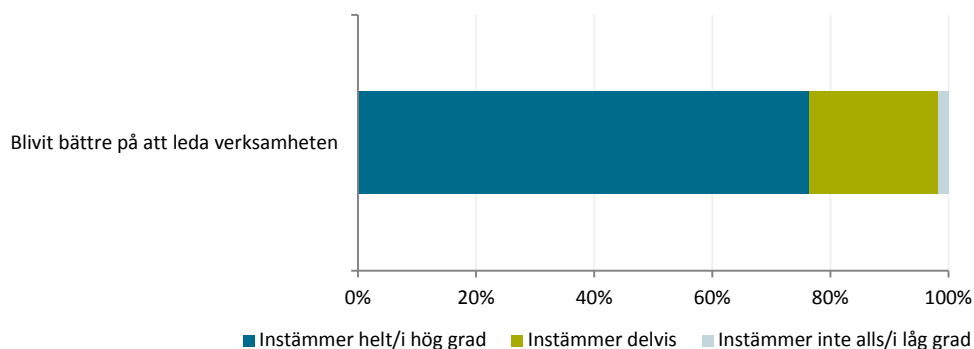
Diagram 22 Ta ställning till följande påståenden. "Utvecklingsprojektet med medel från Skolverket har bidragit till att jag:" (n=222-251)



Efter att ha medverkat i ett utvecklingsprojekt instämmer 78 procent helt eller i hög grad i att de reflekterar mer över sitt arbetssätt utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Lika många menar att de är mer observanta på vad som sker på olika arenor i förskolan eller skolan, till exempel på raster, och i matsalen. Flertalet (69 procent) instämmer i att de mer än tidigare tillämpar ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete. Projekten har enligt många svarande även bidragit till att de deltar mer i pedagogiska diskussioner om jämställdhet, diskuterar jämställdhet med barn och elever mer och individanpassar undervisningen eller annat arbete mer.

Bland förskolechefer och rektorer uppger flertalet att de har blivit bättre på att leda jämställdhetsarbetet i verksamheten efter att ha medverkat i jämställdhetsprojektet (se diagram 23). Det är 76 procent som instämmer helt eller i hög grad i påståendet.

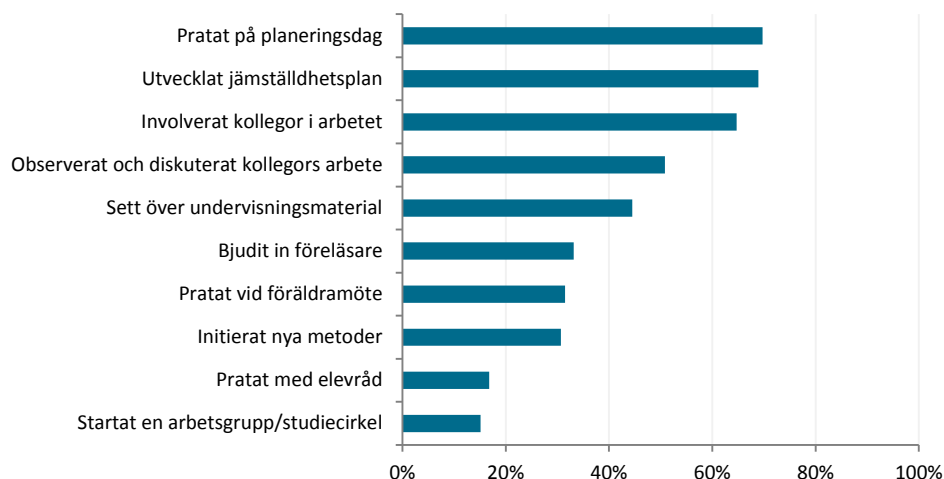
Diagram 23 Ta ställning till följande påstående. "Utvecklingsprojektet med medel från Skolverket har bidragit till att du:" (n= 55)



5.2.2 Har kunskaperna från utvecklingsprojekten använts och spridits vidare?

I enkäten har de svarande fått markera vilka aktiviteter de har genomfört efter att ha medverkat i Skolverkets insats (se diagram 24).

Diagram 24 Ta ställning till följande påståenden. "Efter vårt utvecklingsprojekt har vi projektdeltagare:" (n=238)



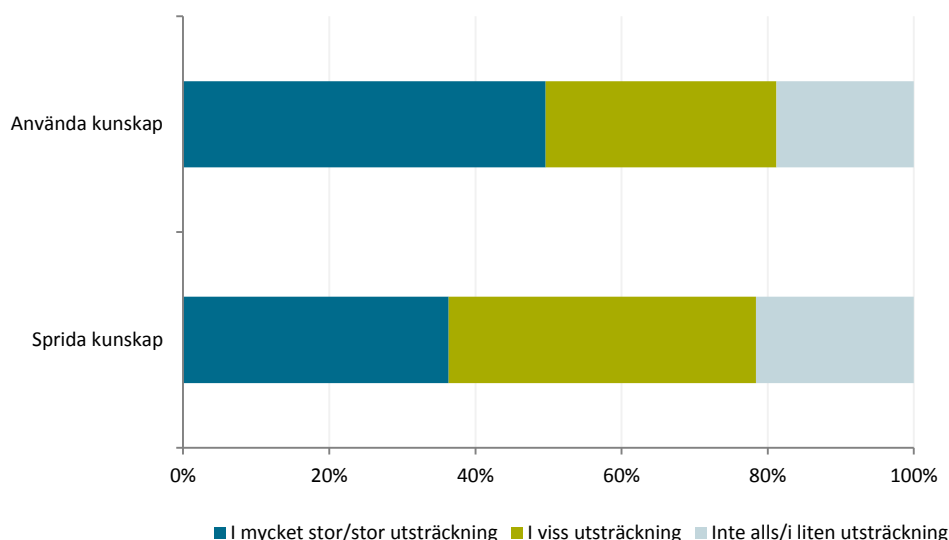
Bland de fasta alternativen markerade flest svarande (70 procent) att de har pratat om jämställdhetsarbetet på förskolans eller skolans planeringsdagar eller motsvarande och att de har medverkat till att utveckla jämställdhets-/likabehandlingsplanen (69 procent). Nästan lika många (65 procent) har angett att de har involverat fler kollegor i jämställdhetsarbetet. Drygt hälften har observerat och diskuterat sitt eget och kollegors arbete samt sett över undervisningsmaterial utifrån ett jämställdhetsperspektiv. En tredjedel av de svarande har bjudit in föreläsare för att prata om jämställdhet i förskolan eller skolan, pratat om jämställdhetsarbetet vid föräldramöten och initierat nya metoder (till exempel filminspelning) för att upptäcka omedveten särbehandling av barn och elever utifrån kön. Det fasta alternativ som minst andel av de svarande markerade var att de har pratat om jämställdhetsarbetet med elevrådet och startat en arbetsgrupp eller studiecirkel om jämställdhetsfrågor.

Deltagarna ger även egna exempel på aktiviteter som de har genomfört efter att projektet avslutats. Det rör sig om alltifrån att införa könsuppdelad statistik, tillsätta en pedagog som "inspirerar och leder jämställdhetsarbetet" till att integrera genusvetenskap i religions- och litteraturundervisningen.

Hälften av de svarande uppger att de i mycket stor eller stor utsträckning har fått möjlighet att använda sina kunskaper i verksamheten (se diagram 25). En tredjedel anger att de har haft möjlighet att använda sina kunskaper i viss utsträckning och en femtedel svarar "inte alls" eller "i liten utsträckning".

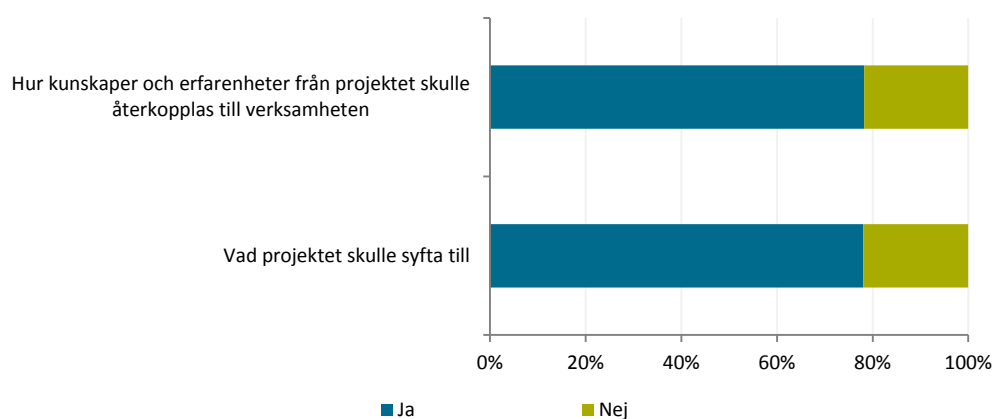
När det gäller att sprida sina kunskaper svarar 36 procent att de har haft möjlighet att göra det i mycket stor eller stor utsträckning, medan 42 procent svarar i viss utsträckning och 22 procent inte alls eller i liten utsträckning.

Diagram 25 Ta ställning till följande påståenden. "Har ni fått möjlighet (tid och resurser) att:" (n=245-250)



Enkätundersökningen visar vidare att 78 procent diskuterade med sin chef vad projektet skulle syfta till och hur kunskaperna och erfarenheterna från projektet skulle återkopplas till verksamheten, innan det lokala utvecklingsprojektet påbörjades (se diagram 26). En femtedel svarade nekande på frågan.

Diagram 26 Ta ställning till följande påståenden. "Innan det lokala utvecklingsprojektet påbörjades, diskuterade du då med din chef: (n= 239-246)

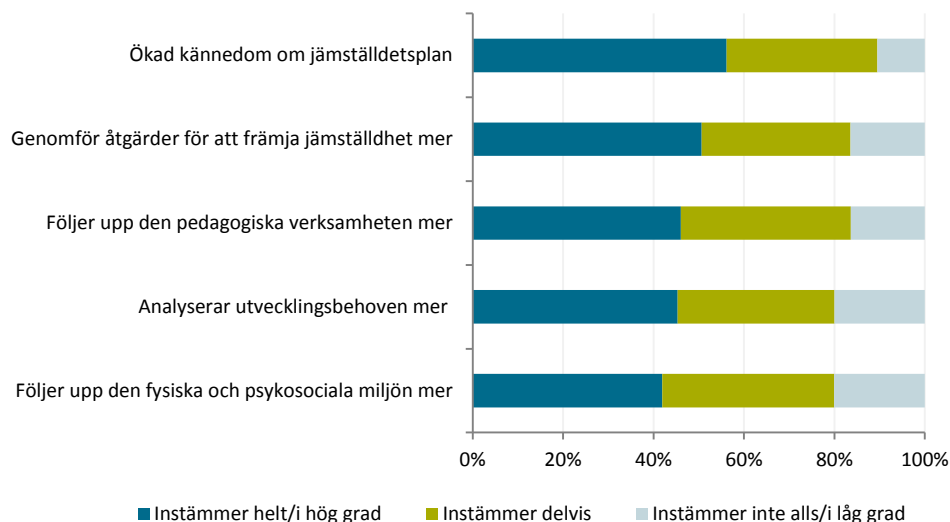


I enkätundersökningen frågade vi om kännedomen om jämställdhets- eller likabehandlingsplanen har ökat bland personalen efter medverkan i projektet. Över hälften av de svarande instämmer helt eller i hög grad i att de har fått

ökad kännedom. Det är 33 procent som instämmer delvis i påståendet och tio procent som inte instämmer alls.

Vi frågade också om förskolan eller skolan efter projektet har genomfört fler åtgärder för att främja jämställdheten. Hälften av de svarande instämmer helt eller i hög grad. 33 procent instämmer delvis och 16 procent instämmer inte alls eller i låg grad i ett sådant påstående (se diagram 27).

Diagram 27 Ta ställning till följande påståenden. "Efter att ha deltagit i utvecklingsprojektet:"
(n=224-228)



Av de svarande instämmer 45 procent helt eller i hög grad i att förskolan eller skolan analyserar utvecklingsbehoven utifrån ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare, 35 procent instämmer delvis. Var femte svarande (cirka 20 procent) anser inte att skolan analyserar behoven mer än innan utvecklingsprojektet.

Något fler, 46 procent, instämmer helt eller i hög grad i att förskolan eller skolan följer upp den pedagogiska verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare. 38 procent instämmer delvis medan 16 procent inte instämmer alls eller i låg grad.

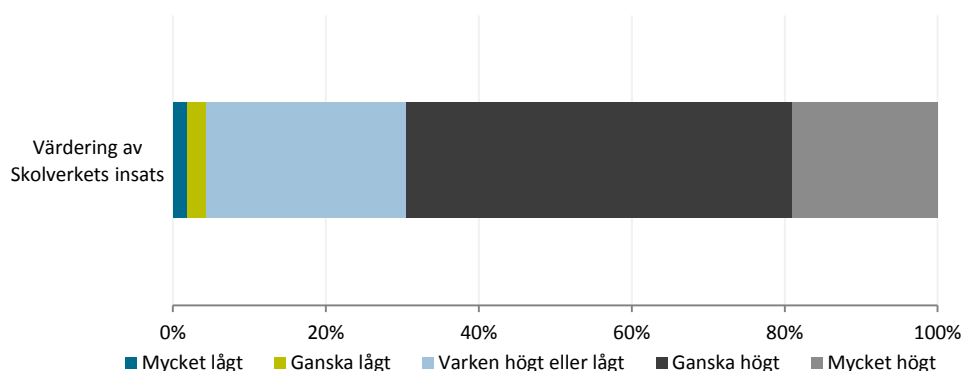
Det som minst andel (42 procent) instämmer helt eller i hög grad i, är att förskolan eller skolan följer upp den fysiska och psykosociala miljön mer än tidigare. En femtedel av de som besvarat enkäten instämmer inte alls eller i låg grad i det påståendet.

5.3 Forskarledd handledning

5.3.1 Har forskarledd handledning gett nya kunskaper?

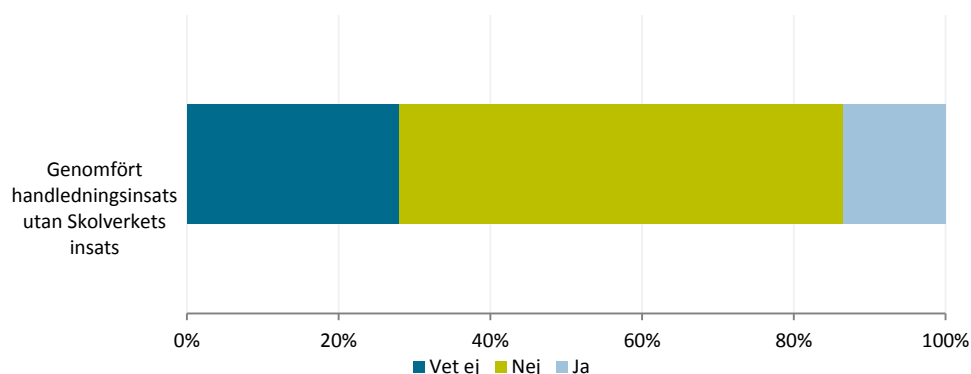
I handledningsinsatserna uppger 69 procent av deltagarna att de värderar Skolverkets aktiviteter mycket eller ganska högt, om de gör en sammantagen värdering och jämför med andra jämställdhetsfrämjande aktiviteter (se diagram 28). 26 procent svarar ”varken högt eller lågt”, och 5 procent ”ganska eller mycket lågt”.

Diagram 28 Ta ställning till följande påstående. ”Om du jämför med andra jämställdhetsfrämjande aktiviteter i förskolan/skolan som du deltagit i, hur värderar du sammantaget Skolverkets aktivitet/er för att främja jämställdhet?” (n=109)



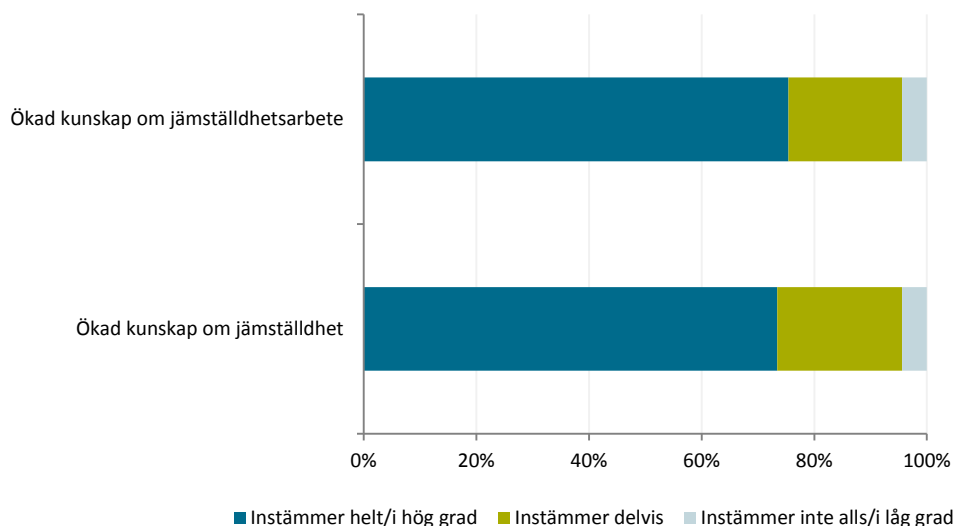
Av de svarande tror 58 procent inte att de hade genomfört ett motsvarande utvecklingsarbete utan Skolverkets handledningsinsats. 14 procent uppger att de troligtvis hade genomfört ett motsvarande arbete ändå, medan 28 procent har svarat att de inte vet.

Diagram 29 Ta ställning till följande påstående. ”Om ni inte hade tagit del av Skolverkets handledningsinsats, tror du att ni då hade genomfört ett motsvarande utvecklingsarbete ändå?” (n= 118)



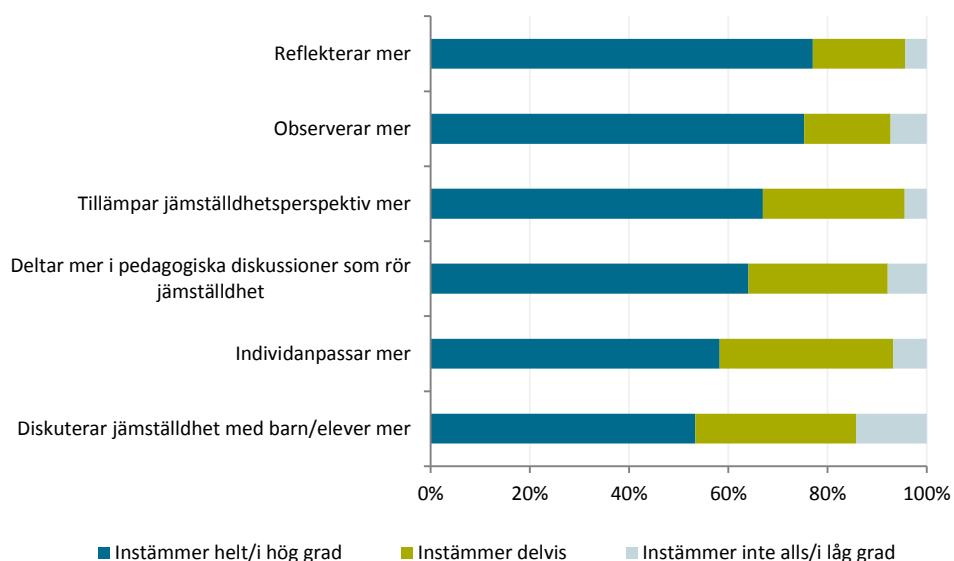
Vi frågade deltagarna om insatserna har bidragit till att öka deras kunskaper om jämställdhet respektive om hur man kan arbeta med jämställdhet. Diagram 30 visar att tre fjärdedelar av deltagarna instämmer helt eller i hög grad i sådana påståenden (73 procent respektive 75 procent). En femtedel instämmer delvis (22 procent respektive 20 procent) och 4 procent instämmer i låg grad eller inte alls.

Diagram 30 Ta ställning till följande påståenden. "Den lokala handledningsinsatsen har bidragit till:" (n=113–114)



Enkätresultaten indikerar även att deltagarna upplever att handledningsinsatserna har bidragit till att jämställdhet och ett jämställdhetsperspektiv har blivit mer närvarande i deras arbete och professionella vardag (se diagram 31).

Diagram 31 Ta ställning till följande påståenden. "Den lokala handledningsinsatsen har bidragit till att jag:" (n=103–114)



Drygt tre fjärdedelar (77 procent) av de svarande instämmer helt eller i hög grad i påståendet att ”handledningsinsatsen har bidragit till att jag reflekterar mer över mitt sätt att arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv”. En nästan lika stor andel (75 procent) instämmer i att insatsen ”har bidragit till att jag är mer observant på vad som sker på olika arenor på förskolan/skolan, t.ex. på raster, i matsalen m.m.”

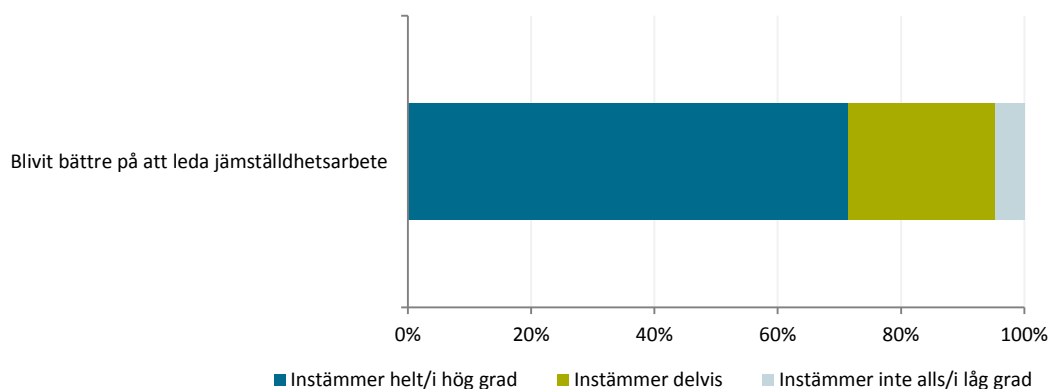
Något färre (67 procent) instämmer helt eller i hög grad i att de mer än tidigare tillämpar ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete. Nästan lika många (64 procent) instämmer i att handledningen har bidragit till att de nu är mer involverade i pedagogiska diskussioner om jämställdhet.

Insatsen har i något mindre utsträckning bidragit till att deltagarna har blivit bättre på att individanpassa undervisningen eller annat arbete (58 procent) och till att de diskuterar jämställdhet med barnen och eleverna mer än tidigare (53 procent).

Det område som handledningen verkar ha påverkat minst är att diskutera jämställdhet mer med barnen och eleverna. I det påståendet instämmer 14 procent inte alls eller i låg grad. För övriga påståenden ligger den siffran mellan 4 och 7 procent.

Vissa frågor var bara relevanta för förskolechefer och rektorer. 15 av 21 chefer och rektorer (70 procent) instämmer helt eller i hög grad i påståendet att ”insatsen har bidragit till att jag har blivit bättre på att leda jämställdhetsarbetet i verksamheten” (se diagram 32). En chef instämmer inte alls i påståendet.

Diagram 32 Ta ställning till följande påstående. ”Den lokala handledningsinsatsen har bidragit till att jag:” (n=21)



Av enkätens öppna frågor framgår att deltagare med olika kunskap om jämställdhet och jämställdhetsarbete ser olika saker som handledningsinsatsen bidragit till:

”Eftersom jag arbetat som genuspedagog centralt i min kommun under flera år ökade inte min kunskap eller arbetssätt så

mycket. Däremot kan jag se en stor skillnad hos mina kollegor i arbetslaget som inte arbetat så aktivt med frågan innan.”

För en förskollärare, som deltog i handledningsinsatsen utan större förkunskap om jämställdhet, gav insatsen ett tydligare bidrag på individuell nivå. Han skriver:

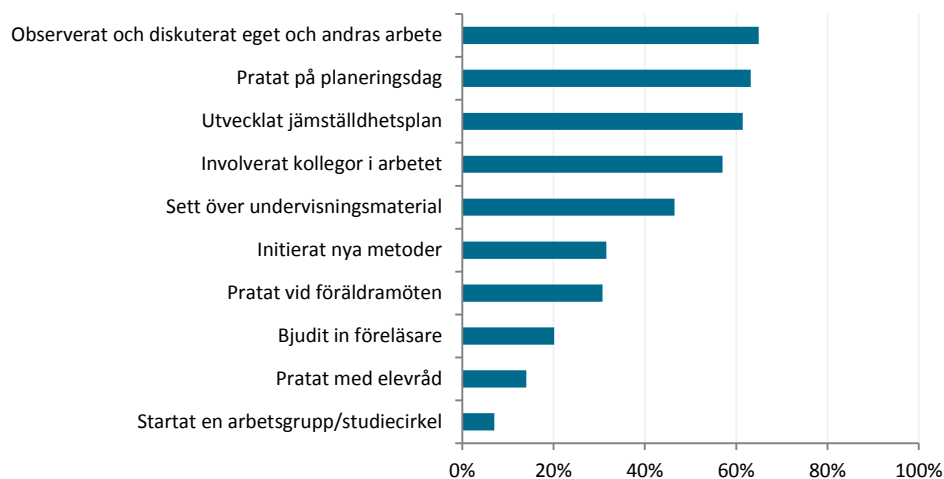
”Innan det här projektet startades så visste jag väldigt lite om jämställdhetsfrågor och jag tänkte inte heller så mycket i sådana banor som förskollärare tyvärr. Nu kan jag med stolthet berätta att jag är en helt ny pedagog och arbetar med ännu fler verktyg för att skapa en så bra lärandemiljö för våra barn som möjligt. Eftersom jag har fått mycket mer kunskap om vad jämställdhet kan innebära så vågar jag och kan i högre utsträckning utmana normerna som vi i samhället har och som finns på förskolan.”

5.3.2 Har kunskaperna från forskarledd handledning använts och spridits vidare?

Redovisningen i avsnitt 5.3.1 indikerar att deltagarna upplever att de arbetar och förhåller sig på ett mer jämställdhetsfrämjande sätt i sin professionella vardag efter att ha medverkat i Skolverkets handledningsinsatser.

I diagram 33 redovisas deltagarnas svar på en flervalsfråga om vilka aktiviteter de har genomfört efter handledningen. Frågan innehöll fördefinierade aktiviteter och de svarande kunde också ange ytterligare egna exempel.

Diagram 33 Ta ställning till följande påståenden. ”Efter den lokala handledningsinsatsen har jag:” (flera alternativ möjliga) (n=114)



När det gäller de fördefinierade aktiviteterna uppger 65 procent av deltagarna att de efter handledningen har observerat och diskuterat sitt eget och kollegors arbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Nästan lika många har pratat om

jämställdhetsarbete på någon planeringsdag (63 procent) respektive medverkat till att utveckla verksamhetens jämställdhets- eller likabehandlingsplan (61 procent). Något färre uppger att de har involverat fler kollegor i jämställdhetsarbetet (57 procent).

Knappt hälften av de svarande har sett över undervisningsmaterial utifrån ett jämställdhetsperspektiv (46 procent), och knappt en tredjedel har initierat nya metoder för att upptäcka omedveten särbehandling av barn och elever utifrån kön (32 procent) respektive pratat om jämställdhetsarbetet vid föräldramöten (31 procent).

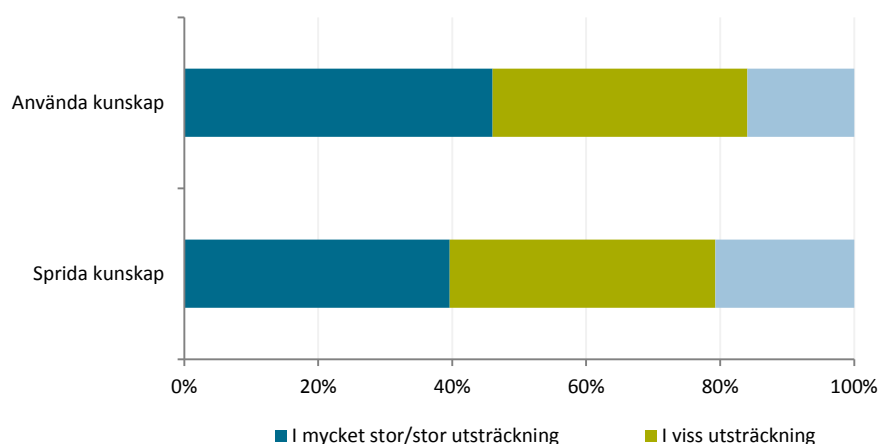
Enkätresultaten visar att de minst förekommande aktiviteterna efter handledningen är att bjuda in organisationer eller föreläsare för att prata om jämställdhet i förskolan eller skolan (20 procent), prata med elevråd (14 procent) och starta en arbetsgrupp eller studiecirkel om jämställdhetsfrågor (7 procent).

Av frisvaren framgår ytterligare aktiviteter som deltagarna har genomfört efter handledningen. Vid en grundskola har en pedagog till exempel "fått ansvar att genomföra och initiera samtal i alla klasser och i personalgruppen". Några andra exempel är projektarbeten, pedagogiskt café, likabehandlingsledare, jämställd medborgarservice och egna föreläsningar i olika sammanhang utanför förskolan eller skolan.

I diagram 34 framgår att 46 procent av de svarande har fått möjlighet att använda sina kunskaper från handledningen i mycket stor eller stor utsträckning. På samma fråga svarar 38 procent "i viss utsträckning", medan 16 procent svarar att de i liten utsträckning eller inte alls fått en sådan möjlighet.

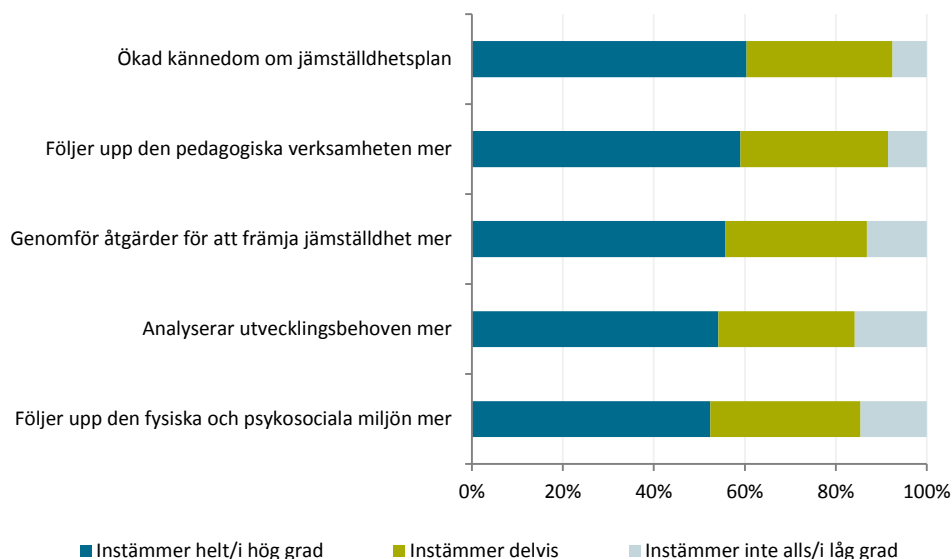
En något mindre andel säger sig ha fått möjlighet att sprida sina kunskaper från handledningen. Det är 39 procent som svarar att de i mycket stor eller stor utsträckning fått denna möjlighet och 40 procent svarar att de har fått det i viss utsträckning. En dryg femtedel (21 procent) anser att de i liten utsträckning eller inte alls har fått möjlighet att sprida sina nya kunskaper.

Diagram 34 Ta ställning till följande påstående. "Har du fått möjlighet (tid och resurser) att:"
(n=111–113)



Vi såg i diagram 33 att många deltagare efter Skolverkets insats har medverkat i att utveckla lokala styrdokument som berör jämställdhet. Enkätresultaten indikerar också att kännedomen om den lokala jämställdhets- eller lika-behandlingsplanen har ökat efter insatsen (se diagram 35). Det är 60 procent av deltagarna som instämmer helt eller i hög grad i att kännedomen har ökat, 32 procent instämmer delvis medan 8 procent instämmer i låg grad eller inte alls.

Diagram 35 Ta ställning till följande påståenden. "Efter den lokala handledningsinsatsen:" (n=103-107)



Enkätresultaten indikerar också att verksamheten efter handledningen arbetar mer systematiskt. Av de svarande instämmer 59 procent helt eller i hög grad i att förskolan eller skolan efter Skolverkets insats följer upp den pedagogiska verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare. I det påståendet instämmer 32 procent delvis och 9 procent instämmer i låg grad eller inte alls.

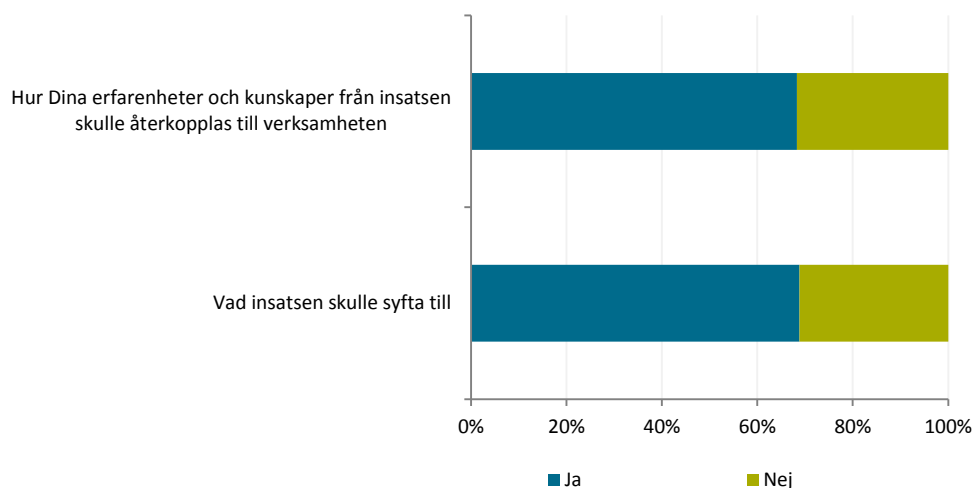
I påståendet om förskolan eller skolan genomför åtgärder för att främja jämställdhet mer än tidigare instämmer 55 procent helt eller i hög grad. Det är 31 procent som instämmer delvis och 13 procent instämmer i låg grad eller inte alls.

När det gäller att analysera utvecklingsbehov ur ett jämställdhetsperspektiv instämmer nästan lika många (54 procent) helt eller i hög grad i att förskolan eller skolan gör det mer än tidigare. Det är 30 procent som instämmer delvis medan 16 procent instämmer i låg grad eller inte alls i detta.

Fler än hälften instämmer också i påståendet att förskolan eller skolan mer än tidigare följer upp den fysiska och psykosociala miljön ur ett jämställdhetsperspektiv. Det är 52 procent som instämmer helt eller i hög grad och 33 procent delvis. 15 procent instämmer inte alls eller i låg grad i påståendet.

När det gäller syftet med insatsen uppger cirka 70 procent av de svarande att de innan deltagandet i handledningsinsatsen diskuterade med sin chef vad insatsen skulle syfta till (se diagram 36). Nästan lika många (68 procent) har diskuterat hur de egna erfarenheterna och kunskaperna från insatsen skulle återkopplas till verksamheten. En knapp tredjedel svarar att de inte diskuterade insatsens syfte eller återkoppling till verksamheten med sin chef.

Diagram 36 Ta ställning till följande påståenden. "Innan du deltog i den lokala handledningsinsatsen, diskuterade du då med din chef:" (n=105–108)



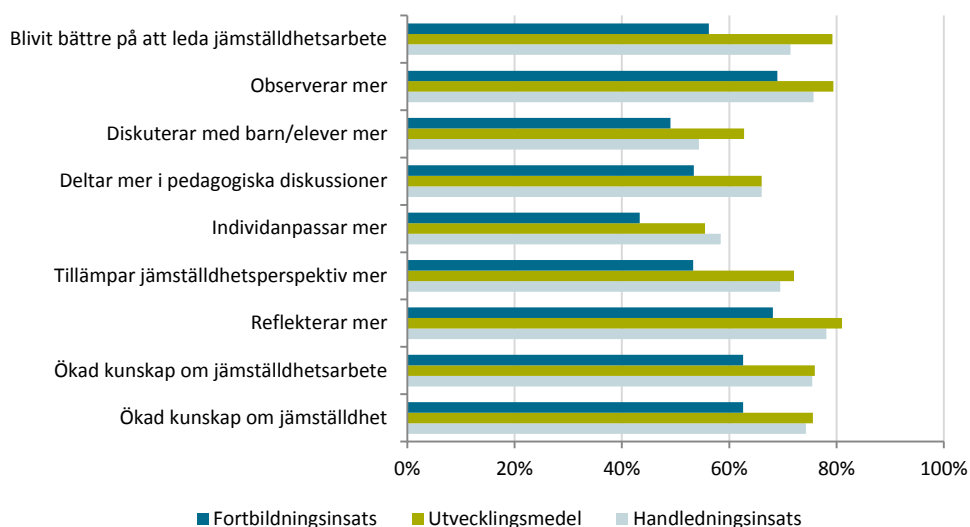
5.4 Insatsernas resultat – en jämförelse

I det här avsnittet jämför vi resultaten för de tre insatserna fortbildning, utvecklingsprojekt och forskarledd handledning.

5.4.1 Utvecklingsprojekt och forskarledd handledning har gjort störst avtryck

Överlag har deltagarna i utvecklingsprojekten och den forskarledda handledningen en mer positiv bild av insatserna än deltagarna i fortbildning (se diagram 37). Detta gäller både vilken ny kunskap som de tycker att de har fått och hur de har kunnat använda och sprida kunskapen vidare i sin verksamhet.

Diagram 37 Ta ställning till följande påståenden. "Skolverkets insats har bidragit till att jag:"
(Andel som instämmer helt eller i hög grad).



Kommentar: För att testa styrkan i sambandet mellan delfrågorna och frågan om aktivitet har χ^2 -test genomförts. För samtliga delfrågor är sambandet statistiskt signifikant vid signifikansnivån $\alpha=0,05$. Antalet svar per delfråga 2 till 9 varierar mellan 907 och 983. Delfråga ett har ställts till chefer och rektorer och antalet svarande är 165.

Andelen som instämmer helt eller i hög grad i att Skolverkets insats har bidragit till ökad kunskap och till ett mer jämställdhetsfrämjande arbetssätt är genomgående högre bland deltagarna i utvecklingsprojekt och forskarledd handledning än bland de som deltagit i fortbildning (se diagram 37). Skillnaden är runt tio procentenheter eller mer i varje enskilt påstående.

I enkäten tillfrågades deltagarna även om vilka aktiviteter de har utfört i den egna verksamheten efter insatsen (se diagram 38). För flertalet av aktiviteterna är aktiviteten lägre i fortbildningsgruppen än i de två andra grupperna. Det är dock en något större andel av fortbildningsdeltagarna som har medverkat till att utveckla verksamhetens jämställdhets- eller likabehandlingsplan efter insatsen, jämfört med deltagarna i utvecklingsprojekt och forskarledd handledning.⁵⁵

⁵⁵ Andelen är särskilt hög bland de som har deltagit i kursen Värdegrund och likabehandling i teori och praktik.

Diagram 38 Ta ställning till följande påståenden. "Efter Skolverkets insats har jag:" (Flera svar möjliga)

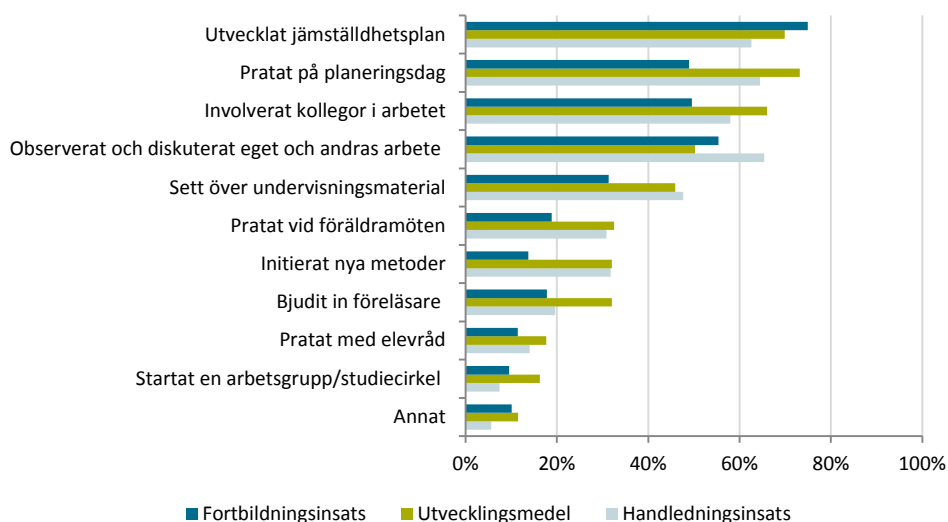
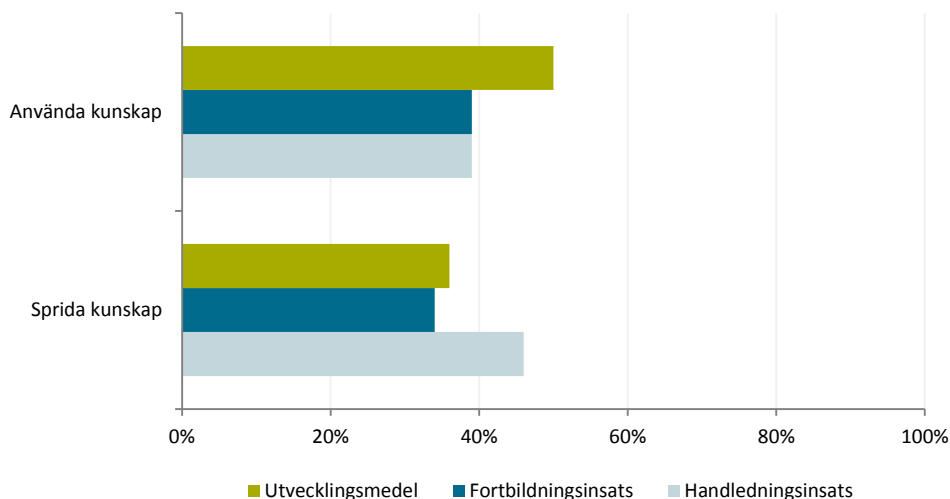


Diagram 39 visar att andelen deltagare som anser att de har haft möjlighet att använda sin nyvunna kunskap är större bland de som deltagit i utvecklingsprojekten. Andelen som säger sig ha kunnat sprida kunskapen vidare i sin verksamhet är något större bland de som deltagit i handledningen.

Diagram 39 Ta ställning till följande påståenden. "Har du haft möjlighet (tid och resurser) att:" (Andel deltagare som instämmer helt eller i hög grad, per insatstyp).

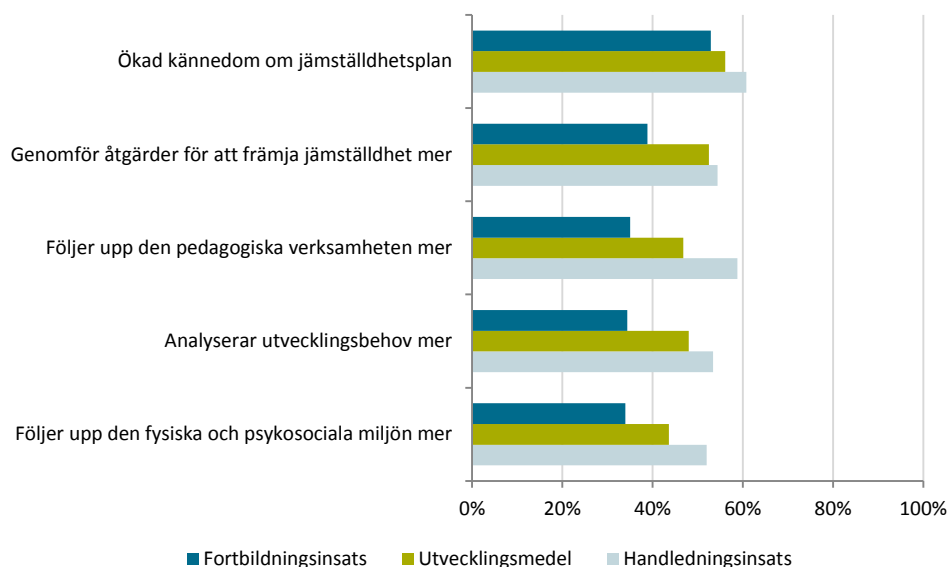


Även när det gäller hur jämställdhetsarbetet bedrivs i verksamheten efter insatserna finns det skillnader mellan de tre deltagargrupperna (se diagram 40).

Fortbildningsdeltagarna instämmer i lägre grad i påståenden som indikerar en ökad förankring av ett jämställdhetsperspektiv i centrala styrdokument och i

verksamhetsprocesser. Andelen som instämmer i sådana påståenden är högst bland de som har deltagit i forskarledd handledning. Över 50 procent av dessa deltagare instämmer helt eller i hög grad i samtliga angivna påståenden.

Diagram 40 Ta ställning till följande påstående. "Efter Skolverkets insats har:" (Andel instämmer helt och i hög grad per insatstyp).



Kommentar: För att testa styrkan i sambandet mellan delfrågorna och frågan om verksamheten efter insats har χ^2 -test genomförts. För samtliga delfrågor är sambandet statistiskt signifikant vid signifikansnivån $\alpha=0,05$. Antalet svar per delfråga varierar mellan 895 och 926.

I alla tre typerna av insatser instämmer mer än hälften av deltagarna helt eller i hög grad i påståendet att kännedomen om den lokala jämställdhets- eller likabehandlingsplanen har ökat efter Skolverkets insats (se diagram 40).

Deltagarna i handledning är den grupp som svarar mest positivt på om förskolan eller skolan följer upp den pedagogiska verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare. Närmare 60 procent av dem instämmer helt eller i hög grad i det påståendet. Motsvarande andel bland övriga deltagare är lägre: en dryg tredjedel av deltagarna i fortbildning och nästan hälften av deltagarna i utvecklingsprojekt.

Det påstående som lägst andel deltagare instämmer helt eller i hög grad i är att förskolan eller skolan följer upp den psykosociala miljön ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare (fortbildning: 34 procent, utvecklingsprojekt: 44 procent, handledning: 52 procent).

5.5 Statskontorets sammanfattande iakttagelser

Skolverkets insatser får goda omdömen, men inte toppbetyg

I samtliga av de studerade insatserna värderade omkring 70 procent av deltagarna insatserna ganska högt (cirka 50 procent) eller mycket högt (cirka 20 procent) när de fick jämföra med andra jämställdhetsfrämjande aktiviteter som de deltagit i. Andelen svarande som värderade Skolverkets insatser ganska eller mycket lågt var genomgående cirka fem procent.

Att 70 procent av de svarande ger ett positivt omdöme tolkar vi som att Skolverkets insatser allmänt sett tagits emot väl. Tolkningen bekräftas av att så pass få deltagare har gett ett underkänt betyg. Men sammantaget blir det knappast ett toppbetyg, eftersom endast en femtedel av deltagarna har värderat Skolverkets insatser mycket högt jämfört med andra insatser.

Insatserna har lett till ökad kunskap...

Enkätundersökningen visar att insatserna har bidragit till ökad kunskap om jämställdhet och om hur man kan arbeta med jämställdhet. Samtidigt har många i enkätens öppna frågor angett att de redan innan Skolverkets insatser hade goda kunskaper om jämställdhetsfrågor och att de hade arbetat praktiskt med sådana frågor tidigare. Med det perspektivet kan vi anta att dessa deltagare skulle ha behövt en mer kvalificerad nivå på insatserna för att ge dem högsta betyg.

... men begränsad användning och spridning

Det är mer tveksamt i vilken utsträckning Skolverkets insatser har lett till att kunskapen används och fått spridning på lokal nivå. Enkätresultaten indikerar att samtliga tre insatser har lämnat ett större avtryck på deltagarnas kunskapsnivå än på aktivitets- och verksamhetsnivå. Detta baserar vi dels på hur deltagarna säger sig använda och sprida kunskaperna ute i sina verksamheter, dels på deras skattning av den egna verksamhetens systematiska utvecklingsarbete för jämställdhet, efter Skolverkets insats.

Utvecklingsprojekt och forskarledd handledning värderas högre än fortbildning

Enkätundersökningen visar vissa skillnader på gruppnivå mellan Skolverkets olika insatser. Dessa skillnader är delvis systematiska. Deltagarna i utvecklingsprojekten och handledningsinsatserna ger överlag en mer positiv bild när det gäller såväl lärande och tillämpning som spridning och förankring av den nya kunskapen. För flertalet påståenden om dessa frågor är andelen som instämmer helt eller i hög grad minst tio procentenheter högre bland dessa deltagare än bland deltagarna i fortbildning.

Vad dessa skillnader kan bero på går inte att utläsa ur enkäten. En möjlig hypotes är att de hänger samman med de olika insatsernas upplägg och hur pass relevanta insatserna är enligt deltagarna. Till exempel har fortbildningsinsatserna varit inriktade på enskilda individer och har vanligtvis bedrivits genom externt förlagd utbildning. Såväl utvecklingsprojekten som den forskarledda handledningen har däremot varit inriktade på grupper på arbetsplatsen, och de har i allmänhet både haft anknytning till den lokala verksamheten och bedrivits på plats. Även inom ramen för kursen ”Värdegrund och likabehandling i teori och praktik”, har vissa aktiviteter genomförts direkt ute på arbetsplatser, bland annat i form av föreläsningar av forskare. Denna kurs har deltagarna värderat högre än övrig fortbildning. Det kan tala för betydelsen av verksamhetsanknutna aktiviteter, vilket också är i linje med tidigare forskning inom området.

6 Förutsättningar för framgångsrikt jämställdhetsarbete

I vårt uppdrag ingår att redovisa principiella utgångspunkter för hur eventuella framtida insatser bör utformas. En väsentlig grund för denna analys är hur Skolverkets hittillsvarande insatser har fungerat, vilket vi har behandlat i tidigare kapitel. I ett framtidsinriktat perspektiv finns det även skäl att försöka identifiera vad som kännetecknar framgångsrikt jämställdhetsarbete i förskolor och skolor. Detta eftersom en utgångspunkt för framtida satsningar rimligen bör vara att de ska utformas så att de kan stimulera positiva faktorer och motverka negativa.

Mot denna bakgrund redovisar vi i detta kapitel tre typer av iakttagelser om vad som kännetecknar skolor som lyckas väl med sitt jämställdhetsarbete. Först redogör vi för vad som framkommer i forskningen och andra studier på området. Därefter återger vi vad vår enkät har visat om hur arbetet bedrivs i dag i skolor som arbetar mer eller mindre aktivt med jämställdhet. Slutligen redovisar vi erfarenheter från tre fallstudier som vi har gjort på förskolor och skolor som arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor, men som inte har deltagit i Skolverkets insatser.

6.1 Kunskapsläget om framgångsfaktorer i jämställdhetsarbetet

Vi har tagit del av forskningsöversikter och ett urval studier om förändrings- och jämställdhetsarbete. Genomgången visar att modeller och metoder för att genomföra förändringsarbete behandlas i begränsad utsträckning. Forskning och studier på området handlar i stället främst om faktorer som påverkar möjligheten att genomföra förändringsarbete. När det gäller dessa faktorer finns det en samsyn.⁵⁶

Tre faktorer som förefaller vara av grundläggande betydelse är:

- arbetet bedrivs långsiktigt och verksamhetsanknutet,
- arbetet styr tydligt mot jämställdhet och har ledningens stöd, och
- arbetet bedrivs systematiskt och metodiskt.

Studierna i vår kunskapsöversikt behandlar jämställdhets- och annat förändringsarbete främst på lokal nivå. På skolans område har dock förutsättningarna även bäring på nationell nivå, eftersom skolans nationella styrning övergår

⁵⁶ Tema Likabehandling 2011, s. 74.

i lokala genomförandeprocesser där ansvaret finns för att organisera och påverka verksamheten.⁵⁷

6.1.1 Långsiktighet och verksamhetsanknytning ger varaktig förändring

Långsiktighet är en central förutsättning för framgångsrikt förändringsarbete, även när det gäller jämställdhet. Det tar tid att implementera nationella satsningar, lokalt förändringsarbete och kompetensutveckling.⁵⁸

Regeringen har konstaterat att:

”För att säkerställa ett effektivt resursutnyttjande krävs goda förutsättningar för planering och tillräckligt med tid för myndigheter att genomföra insatser i sina respektive verksamheter”.⁵⁹

I flera studier framförs kritik mot att olika reformer och satsningar genomförs med en alltför snäv tidsram.⁶⁰ Skolverket har i sina rapporter och redovisningar av uppdrag till regeringen återkommande lyft vikten av långsiktighet i insatser som rör kompetens- och verksamhetsutveckling.⁶¹ Riksrevisionen har också påtalat att regeringens detaljerade styrning av Skolverket ger myndigheten begränsade möjligheter att balansera mellan långsiktiga instruktionsenliga uppgifter och kortsiktiga beställningar i form av regeringsuppdrag. Styrningen behöver enligt Riksrevisionen bli mindre detaljerad för att Skolverket ska kunna utföra sitt utvecklingsuppdrag på ett så effektivt sätt som möjligt.⁶²

För att få varaktig effekt bör förändringsarbetet även knyta an till och integreras i den ordinarie verksamheten. Delegationen för jämställdhet i skolan konstaterar i sitt slutbetänkande att ett arbete som leder till att jämställdhet genomsyrar hela organisationens verksamhet är ”en långsiktigt hållbar väg för organisationer att arbeta proaktivt med jämställdhet”.⁶³ I skolans jämställdhetsarbete bör därför, enligt delegationen, ett jämställdhetsperspektiv införlivas i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter. Det är detta som kallas jämställdhetsintegrering.⁶⁴

⁵⁷ Nihlfors och Johansson 2013, SOU 2014:12

⁵⁸ Tema Likabehandling 2011, Socialstyrelsen 2012. SOU 2010:99, Skolinspektionen 2012:9, Skolverket 2012, Skolverket PM 2012-10-29, Sveriges Kommuner och Landsting 2013. Se även Statskontoret 2005, 2008 och 2009.

⁵⁹ Prop. 2013/14:1, Utgiftsområde 13, s. 50.

⁶⁰ Se bland annat Holmgren, m.fl. 2012.

⁶¹ Se bland annat Skolverket Dnr 2011:01314 och Dnr 2011:911.

⁶² Riksrevisionen 2013:11. Se även Engström 2014.

⁶³ SOU 2010:99, s. 16. Se även Skolinspektionen 2012:9.

⁶⁴ SOU 2010:99, s. 193.

Liknande tankegångar har uttryckts av regeringen, bland annat när den i slutredovisningen av sin särskilda jämställdhetsårsrapport 2007–2010 uttalade sig om satsningen på Sveriges Kommuner och Landstings Program för hållbar jämställdhet. Som en framgångsfaktor framhöll regeringen programmets ”förankring av utvecklingsarbete på ledningsnivå och att det utgjort en del av den ordinarie verksamheten, där de egna metoderna för kvalitets- och verksamhetsutveckling har använts”.⁶⁵

En forskningsöversikt som vi har tagit del av⁶⁶ lyfter fram tio faktorer som krävs för en framgångsrik jämställdhetsintegrering:

1. Politiskt ansvarstagande
2. Prioritering och tillräckliga resurser
3. Tydlig styrning och tydliga krav
4. Tydliga, uppföljningsbara mål
5. Systematiskt, målinriktat arbete som följs upp
6. Verksamhetsnära och kontextanpassat arbete
7. Arbete med utgångspunkt i forskning och beprövad erfarenhet
8. Motivering av frågans nytta och synliggörande av dess relevans
9. Utbildning och medvetandegörande
10. Ständigt pågående process

Projektbaserat jämställdhetsarbete – ofta med extern finansiering – blir där emot kortsiktigt och ofta en sidoaktivitet snarare än ett varaktigt, centralt inslag som genomsyrar den reguljära verksamheten.⁶⁷

I kunskapsöversikten *Forskning för klassrummet* (2013) skriver Skolverket om vikten av att fokusera på verksamheten och på förutsättningar till förändring snarare än på den enskilda läraren. Skolverket konstaterar bland annat att många skolor saknar organisatoriska strukturer för till exempel kollegialt lärande. Med kollegialt lärande avses ett strukturerat samarbete där kollegor tillägnar sig kunskap i den dagliga praktiken.⁶⁸

Kunskap utgör en central och viktig förutsättning i allt förändringsarbete.⁶⁹ Men Skolverket konstaterar att det till skillnad från individuella insatser för kompetensutveckling, som ”i de flesta fall slutar just hos läraren”, finns allt mer stöd för systematisk kompetensutveckling:

⁶⁵ Skr. 2011/12:174, s. 5.

⁶⁶ Norrbin och Olsson 2010.

⁶⁷ SOU 2010:99.

⁶⁸ Heikkilä 2013, Skolverket 2013. Se även Ramböll 2014, s. 22f.

⁶⁹ Tema Likabehandling 2011.

”[S]ystematisk kompetensutveckling under lång tid som baseras på skolbaserade aktiviteter, klassrumsobservationer, reflektioner över dessa, och med inslag av utomstående expertis har stor chans att göra varaktigt intryck i verksamheten”.⁷⁰

Det kollegiala lärandet skapar bred delaktighet i arbetet bland verksamhetens personal. Delaktigheten är viktig för att undvika den sårbarhet som lätt uppstår när ett jämställdhetsarbete drivs av enstaka eldsjälar.⁷¹ I studier har det påtalats en brist på barn- och elevinflytande när jämställdhetsinsatser planeras och genomförs.⁷² En annan aspekt av ett verksamhetsanknutet jämställdhetsarbete är att arbetet utgår ifrån och adresserar ett konkret behov i verksamheten.⁷³

6.1.2 Tydlig styrning mot jämställdhet och ledningens stöd i arbetet

En tydlig styrning mot jämställdhet på nationell, kommunal och lokal nivå, har betydelse för hur aktivt verksamheter på lokal nivå arbetar med jämställdhet.⁷⁴ I en jämförande studie av nordiska länders jämställdhetsarbete i skolan konstaterar författaren att:

”formuleringar om jämställdhet både i nationella och lokala styrdokument för skolan spelar roll för vilken typ av främjande arbete som existerar lokalt.[...] De länder som saknar reglering gällande jämställdhet i skolans styrdokument tenderar också att inte ha ett aktivt pågående arbete”.⁷⁵

En central länk i styrningen av skolan är rektorn och verksamhetsledningen. Rektorn har fått en starkare och tydligare profil i den nu gällande skollagen. Forskare har samtidigt pekat på en fortsatt spänning mellan å ena sidan rektorn som (oftast) kommunal tjänsteman, som är underställd kommunens regler, och å andra sidan den position som den statliga lagstiftningen ger rektorn.⁷⁶

Rektorn och ledningen skapar de organisatoriska förutsättningarna för kompetens- och verksamhetsutveckling tillsammans med verksamhetens huvud-

⁷⁰ Skolverket 2013 s. 24.

⁷¹ Skolverket Dnr 84-2011:1100 och 2013. Tema Likabehandling 2011, s. 57ff. Riksrevisionen 2013:11.

⁷² Heikkilä 2013.

⁷³ Skolverket 2013, Socialstyrelsen 2012, Ramböll 2012.

⁷⁴ Heikkilä 2013.

⁷⁵ Heikkilä 2013, s. 2.

⁷⁶ Nihlfors och Johansson 2013. Den aktuella studien visar också att dialogen, interaktionen och tilliten mellan rektor och huvudman ofta är bristfällig, vilket har betydelse för hur styrningen fungerar. Se även Skolinspektionen 2015:01 och 2014.

man. I rapporten *Huvudmannens styrning av grundskolan* (2015) lyfter Skolinspektionen fram betydelsen av en fungerande styrkedja för förbättrade kunskapsresultat.⁷⁷ Skolinspektionen konstaterar att kedjan brister mellan lärare och rektor och mellan rektor och huvudman när det gäller den dialog som måste till, kring undervisningen, trygghet och studiero, för att kunna förbättra kunskapsresultaten.⁷⁸

Brister i styrkedjan får rimligen också konsekvenser på jämställdhets- och annat utvecklingsarbete. Ett exempel på detta ger Ramböll i sin utvärdering av utbildningsatsningen "Värdegrund och likabehandling i teori och praktik" (2014). Ramböll förklarar satsningens begränsade resultat på verksamhetsnivå med "utmaningar kopplade till organisering och styrning av utvecklingsarbetet".⁷⁹ De föreslår att verktyg för att få skolor och skolledare att förbinda sig till ett engagerat deltagande bör användas.⁸⁰

Delegationen för jämställdhet i skolan framhåller att rektorn och ledningens tydliga stöd för jämställdhetsarbetet har stor betydelse för ett långsiktigt hållbart jämställdhetsarbete.⁸¹ Detta framhålls i de flesta studier som vi har tagit del av. Till exempel beskriver vissa forskare hur ett aktivt stöd från ledningen kan bidra till att arbetet förankras och legitimeras i organisationen.⁸² Socialstyrelsen talar om vikten av en "stödjande organisation", vilket inkluderar återkopplingssystem, möjlighet till omfördelning av resurser och ett "effektivt ledarskap" som bland annat kan hantera motstånd mot förändringar.⁸³

I *Forskningsöversikt. Likabehandling i arbetslivet* (2011) framhåller författarna att hållbarheten i projektens resultat förstärks om man i projektarbetet har ett fokus på struktur, snarare än på projektdeltagare. Stabila organisatoriska strukturer och förankring som understödjer förändringsarbetet främjar projektens långsiktiga resultat.⁸⁴

6.1.3 Systematiskt och metodiskt arbete

Ett långsiktigt hållbart jämställdhetsarbete förutsätter enligt flera studier att man arbetar metodiskt och systematiskt. Centrala delar i ett sådant arbete är att:

⁷⁷ Skolinspektionen 2015:01. Se också Skolverket 2014 och 2011.

⁷⁸ Skolinspektionen 2015:01 och 2014.

⁷⁹ Ramböll 2014, s. 2. Se även Apel FoU 2010 och 2014.

⁸⁰ Ramböll 2014, s. 23. Se även Ramböll 2012, s. 19ff angående hur Skolverket bedriver sitt samlade reform- och utvecklingsarbete.

⁸¹ SOU 2010:99. Tema Likabehandling 2011, s. 56ff. Skolinspektionen 2015:01, Skolverket 2013, s. 39f, Heikkilä 2011 och 2013. Se även Ramböll 2012.

⁸² Tema Likabehandling 2011, s. 56f.

⁸³ Socialstyrelsen 2012, s. 12.

⁸⁴ Tema Likabehandling 2011, s. 49.

- kartlägga verksamheten,
- analysera kartläggningen,
- ta fram idéer och visioner,
- konkretisera mål och åtgärder,
- genomföra aktiviteter, och
- följa upp mål och åtgärder.⁸⁵

Med ett systematiskt kvalitetsarbete av den här typen kan förskolor och skolor identifiera lokala behov och utifrån dessa behov sätta upp lämpliga, konkreta och nåbara mål. Få, tydliga och uppföljningsbara mål⁸⁶ är av betydelse för både jämställdhets- och annat utvecklingsarbete. Utifrån dessa mål kan verksamheten prioritera och genomföra lämpliga aktiviteter, för att sedan följa upp dem och visa på både konkreta resultat och fortsatta behov av insatser.

Vikten av att kartlägga, följa upp och utvärdera utvecklingsarbetet betonas i stort sett i samtliga studier som vi har tagit del av.⁸⁷ Det är viktigt att följa upp och låta uppföljningen fungera som språngbräda i det fortsatta arbetet eftersom ”förändringsarbetet är trögt, tidskrävande och kräver långsiktighet och systematik”.⁸⁸

Några studier lyfter fram betydelsen av att arbetet anknyter till forskning och forskningsbaserad kunskap och att en extern part deltar i arbetet.⁸⁹ I en utvärdering av Sveriges Kommuner och Landstings ”Program för hållbar jämställdhet” konstaterar författarna att programmet har ”skapat ett lärande om hållbar jämställdhet, bl.a. genom följeforskning,⁹⁰ utvärdering och programledningens egna reflektioner”.⁹¹

I sin slutrapport konstaterar Delegationen för jämställdhet i skolan att det är viktigt att jämställdhetsarbetet och uppnådda resultat följs upp, förvaltas och tas om hand. De konstaterar också att det är ledningens ansvar.⁹²

Skolinspektionen har i sina kvalitetsgranskningar konstaterat att det finns brister i det systematiska kvalitetsarbetet i en stor del av skolväsendets verksamheter. I den nyligen publicerade rapporten *Huvudmannens styrning av grundskolan – ett uppdrag med eleven i fokus* (2015) konstaterar Skolinspektionen att en majoritet av de granskade huvudmännen behöver utveckla sin uppföljning, analys och utveckling av grundskolans verksamhet. Detta för att

⁸⁵ SOU 2010:99, s. 16. Se även Ramböll 2012, bilaga 2.

⁸⁶ SOU 2010:99, s. 195, Skolverket 2012, Skolverket 2013, s. 27.

⁸⁷ Se exempelvis Kontigo 2011, Skolinspektionen 2014 och 2015:01, Skolverket 2014 b, Tema Likabehandling 2013, Ramböll 2012 och 2014.

⁸⁸ Tema Likabehandling 2011, s. 74.

⁸⁹ Se bland annat Tema Likabehandling 2011.

⁹⁰ Följeforskning innebär kortfattat att en eller flera forskare följer ett förändringsarbete och stödjer arbetet såväl som följer upp arbetets resultat.

⁹¹ Kontigo 2011.

⁹² SOU 2010:99.

kvalitetsarbetet ska bli inriktat på måluppfyllelse utifrån de nationella målen för utbildningen.⁹³

6.2 Förutsättningar i hög-, mellan- och lågaktiva skolor⁹⁴

Vår enkät ger en bild av i vilken mån deltagare i Skolverkets insatser anser att den egna förskolan eller skolan arbetar aktivt med jämställdhet. Ett rimligt antagande som får stöd i forskningen är att graden av framgång i jämställdhetsarbetet ökar ju mer aktivt den enskilda förskolan eller skolan arbetar med frågan.

I enkäten fanns en fråga där samtliga svarande fick uppge i vilken utsträckning deras skolor bedriver jämställdhetsarbete. Utifrån svaren på denna fråga har vi skapat tre kategorier av skolor:

- Högaktiva skolor (HA) är skolor som enligt de svarande bedriver jämställdhetsarbete i mycket stor eller stor utsträckning.
- Mellanaktiva skolor (MA) bedriver i viss utsträckning jämställdhetsarbete.
- Lågaktiva skolor (LA) är de skolor som, enligt de svarande, inte alls eller i liten utsträckning bedriver jämställdhetsarbete.

I det följande beskriver vi vad som karakteriserar dessa tre typer av skolor, utifrån svaren på en rad andra enkätfrågor. Vi pekar också på likheter och skillnader mellan skolorna.

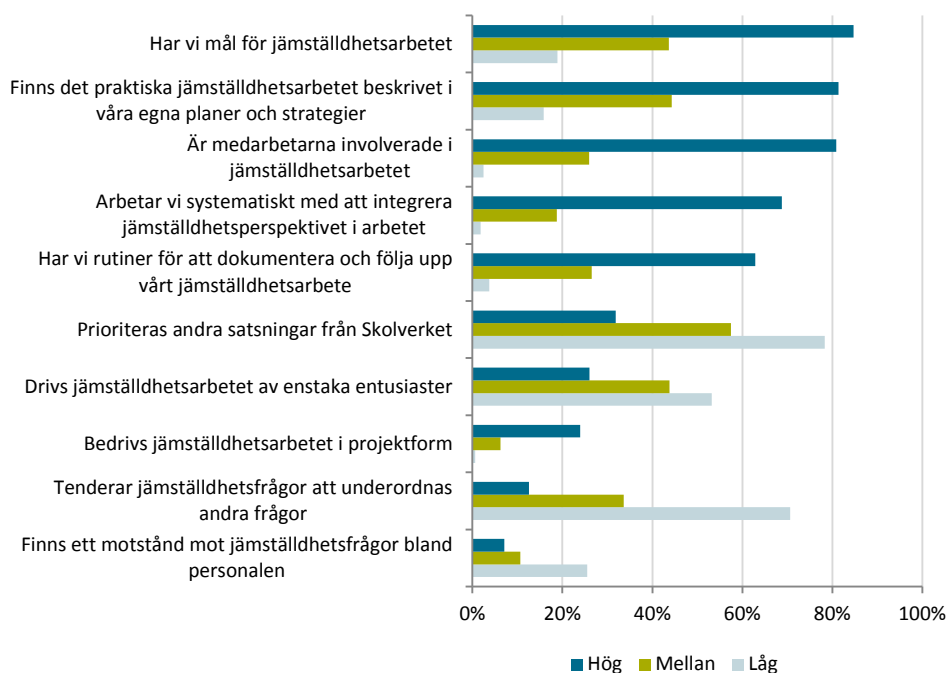
6.2.1 Högaktiva skolors jämställdhetsarbete har stora likheter med vad forskningen anger som positivt

I enkäten fick deltagarna ta ställning till ett antal påståenden som berör förutsättningar för jämställdhetsarbetet i den egna verksamheten i dag (se diagram 41).

⁹³ Skolinspektionen 2015:01. Se också Skolinspektionen 2014 och 2013.

⁹⁴ Med skolor avser vi här förskolor, grund- och gymnasieskolor.

Diagram 41 Ta ställning till följande påståenden. På förskolan/skolan i dag (andel instämmer helt eller i hög grad):



Kommentar: För att testa styrkan i sambandet mellan delfrågorna och frågan om verksamheten i dag har χ^2 -test genomförts. För samtliga delfrågor är sambandet statistiskt signifikant vid signifikansnivån $\alpha=0,05$. Antalet svar per delfråga varierar mellan 145 och 513.

Diagram 41 visar att deltagare i högaktiva skolor (HA) ger en mer positiv bild av förutsättningarna för jämställdhetsarbete i den egna verksamheten i dag än deltagare i mellan- och lågaktiva skolor. I högaktiva skolor

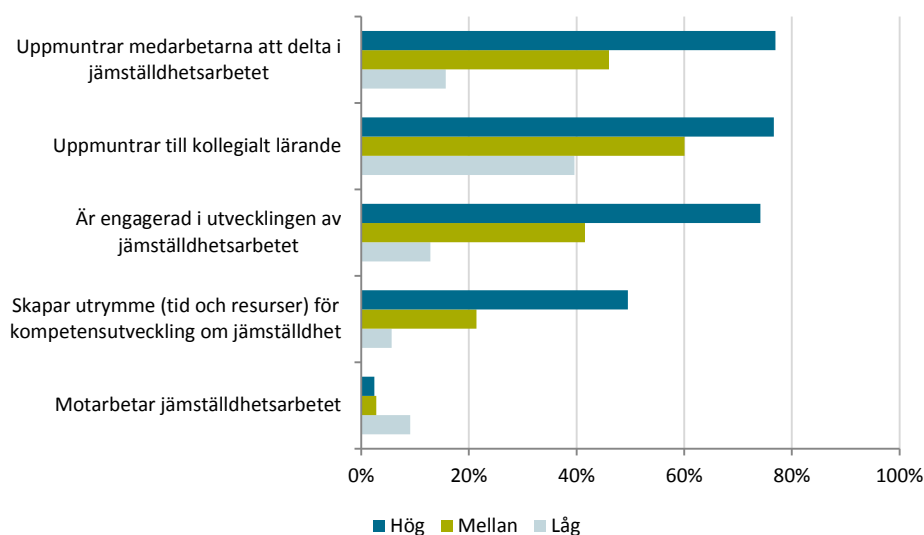
- finns mål för jämställdhetsarbetet (85 procent, 19 procent i LA)
- finns det praktiska jämställdhetsarbetet beskrivet i egna planer och strategier (81 procent, 16 procent i LA)
- är medarbetarna involverade i jämställdhetsarbetet (81 procent, 2 procent i LA)
- arbetar man systematiskt med att integrera jämställdhetsperspektivet i arbetet (69 procent, 2 procent i LA)
- har man rutiner för att dokumentera och följa upp jämställdhetsarbetet i verksamheten (63 procent, 4 procent i LA).

Deltagare i lågaktiva skolor instämmer däremot i avsevärt högre grad i påståenden som rör faktorer som kan antas försvåra eller begränsa jämställdhetsarbetet. I lågaktiva skolor

- prioriteras andra satsningar från Skolverket (78 procent, 32 procent i HA)
- tenderar jämställdhetsfrågor att underordnas andra frågor (71 procent, 7 procent i HA),
- drivs jämställdhetsarbetet av enstaka entusiaster (53 procent, 26 procent i HA),
- finns ett motstånd mot jämställdhetsfrågor (26 procent, 7 procent i HA).

En större andel deltagare i högaktiva skolor instämmer också i påståenden som indikerar ledningens stöd än bland deltagare i lågaktiva skolor (se diagram 42).

Diagram 42 Ledningens stöd. Andel deltagare som instämmer helt eller i hög grad i påståenden om ledningen.



Kommentar: För att testa styrkan i sambandet mellan respektive delfråga och frågan om ledningens stöd har χ^2 -test genomförts. För samtliga delfrågor är sambandet statistiskt signifikant vid signifikansnivån $\alpha=0,05$. Antalet svar per delfråga och kategori varierar mellan 99 och 291.

Drygt tre fjärdedelar (77 procent) av deltagarna i högaktiva skolor instämmer helt eller i hög grad i att ledningen uppmuntrar medarbetarna att delta i jämställdhetsarbetet (jämfört med 16 procent i LA).⁹⁵ En nästan lika stor andel instämmer på samma sätt i att ledningen är engagerad i utvecklingen av jämställdhetsarbetet (74

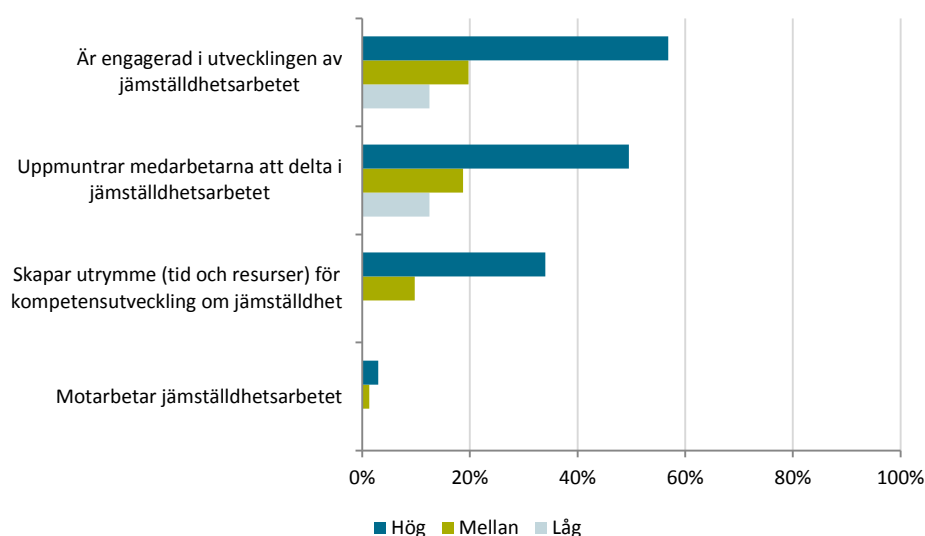
⁹⁵ Chefer och rektorer ingår ej som svarande.

procent, 13 procent i LA). Hälften av deltagarna från högaktiva skolor instämmer helt eller i hög grad i påståendet att ledningen skapar utrymme (tid och resurser) för kompetensutveckling om jämställdhet (endast 6 procent i LA).

I lågaktiva skolor är synen på ledningens stöd mindre positiv – andelen deltagare som instämmer helt eller i hög grad är betydligt lägre. Det gäller för samtliga påståenden, utom för påståendet att ledningen motarbetar jämställdhet. Här instämmer nio procent av deltagarna i lågaktiva verksamheter, jämfört med två procent av deltagarna i högaktiva skolor.

Chefer och rektorer vid högaktiva skolor har också en mer positiv uppfattning av huvudmannens stöd än chefer och rektorer vid mellan- och lågaktiva skolor. I enkäten tillfrågades chefer och rektorer om detta (se diagram 43).

Diagram 43 Huvudmannens stöd. Andelen chefer och rektorer som instämmer helt eller i hög grad i påståenden om huvudmannen.



För att testa styrkan i sambandet mellan respektive delfråga och frågan om huvudmannens stöd har χ^2 -test genomförts. Frågan är ställd enbart till chefer och rektorer. Sambandet är statistiskt signifikant vid signifikansnivån $\alpha=0,05$ för samtliga delfrågor, förutom "Motarbetar jämställdhetsarbetet". Antalet svar per delfråga och kategori är dock mycket lågt, det varierar mellan 8 och 102.

Den bild som chefer och rektorer har av hur verksamhetens huvudman ställer sig till jämställdhetsarbetet påminner om bilden som övrig personal i hög-, mellan- och lågaktiva skolor ger av sin ledning. Bland chefer och rektorer är dock andelen som instämmer helt eller i hög grad genomgående lägre (se diagram 43).

Chefer och rektorer i högaktiva skolor instämmer i högre grad än chefer och rektorer i lågaktiva skolor i att huvudmannen är engagerad (HA 57 procent, LA 13 procent) och uppmuntrande (HA 50 procent, LA 13 procent) i jämställdhetsarbetet. En tredjedel (34 procent) instämmer helt eller i hög grad i att huvudmannen skapar utrymme för kompetensutveckling om jämställdhet.

Ingen chef eller rektor i lågaktiva skolor instämmer helt eller i hög grad i detta. Få eller inga – oavsett skolans aktivitetsnivå – instämmer helt eller i hög grad i att huvudmannen motarbetar arbetet med jämställdhet.

Sammantaget visar enkätundersökningen tydligt att högaktiva skolor i högre grad verkar ha de förutsättningar som enligt forskning och andra studier främjar ett långsiktigt jämställdhetsarbete (se kapitel 6.1 för en genomgång av forskning och andra studier).

6.3 Tre fallstudier

Vi har valt att titta närmare på en förskola, en grundskola och en gymnasieskola som inte har deltagit i Skolverkets jämställdhetsfrämjande insatser men som i olika sammanhang har lyfts fram för sitt jämställdhetsarbete. I fallstudierna fokuserar vi på framgångsfaktorer och hinder för ett långsiktigt och hållbart jämställdhetsarbete.

6.3.1 Genuspedagogik på Nicolaigårdens förskola

Ny förskoleplan och engagerad chef blev startskottet för genusarbetet

Nicolaigårdens förskola i Gamla Stan i Stockholm arbetar aktivt med att motverka stereotypa könsroller. Nicolaigården är sedan 2011 hbt-certifierad av RFSL.⁹⁶

Det genuspedagogiska arbetet inleddes 1998, i samband med att förskolornas uppdrag formulerades i förskoleplanen. Enligt planens ska ”förskolan motverka traditionella könsmonster och könsroller”. Nicolaigårdens förskolechef har sedan dess varit drivande i processen att sätta genuspedagogiken i fokus.

I början fanns det ett visst motstånd bland personalen. När vi besöker Nicolaigården berättar förskolechefen om ett knep för att öka personalens kunskap och intresse: alla pedagoger som läste en bok om genuspedagogik och återkopplade sina erfarenheter till resten av lärarkollektivet fick en extra semesterdag.

Kartläggning, uppföljning och ett förändrat förhållningssätt

Inledningsvis handlade Nicolaigårdens arbete om att observera och kartlägga verksamheten: Hur lång tid ägnar personalen åt att trösta pojkar respektive flickor? Hur rör sig barnen på skolgården? Vem talar mest? Resultaten låg sedan till grund för personalens fortsatta arbete.

Genuspedagogiken genomsyrar i dag hela verksamheten. Förskolan har en grupp för genus- och livskunskap, där en pedagog från varje avdelning ingår.

⁹⁶ Hbt-certifiering innebär ett synliggörande av att en organisation arbetar strategiskt och målinriktat för att bemöta av barn och familjer respektfullt och att organisationen har en god arbetsmiljö för anställda ur ett hbt-perspektiv. Med hbt avses homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Gruppen ansvarar för att upprätta en egen arbetsplan. Arbetet följs sedan upp utifrån ett antal kvalitetsindikatorer. Genusarbetet tas även upp återkommande på förskolans arbetsplatsträffar. Dessutom har Nicolaigården kunskapsutbyten med andra förskolor.

En viktig beståndsdel i arbetet har varit att utveckla ett gemensamt förhållningssätt som främjar jämställdhet bland personalen. Samtliga nyanställda får därför gå ett introduktionsprogram som tar sikte på detta. Förskolan har även eftersträvat mångfald inom personalgruppen.

Konkretisera, involvera och erbjud reella möjligheter

Enligt förskolechefen är en framgångsfaktor att genusarbetet inte har begränsats till en enskild person, utan att hela personalen är involverad. Det gäller såväl pedagogerna som kockarna och städarna.

Jämställdhet inbegriper stora och komplexa frågor. Förskolechefen menar att det därför är viktigt att konkretisera vad genusarbetet handlar om, för att göra det begripligt för både personal och föräldrar. Ledningen måste också ge personalen tid och möjlighet att arbeta med jämställdhetsfrågor.

Tid och kommersiella krafter är förskolans största utmaningar

En ständig utmaning i Nicolaigårdens verksamhet är just att finna tid att ägna åt jämställdhetsarbetet. Kartläggning, planering och uppföljning är nödvändiga men också tidskrävande moment.

På frågan om vilka hinder förskolan möter svarar chefen att kommersiella krafter är den främsta bromsklossen. Barn och personal möter könsstereotypa framställningar överallt i sin omgivning, i alltifrån reklam till barnprogram och barnklädesaffärer. Samtidigt är det motståndet mot dessa företeelser som driver personalen i arbetet.

Huvudmannen och Skolverket är inga centrala aktörer i utvecklingsarbetet

Enligt Nicolaigårdens förskolechef har huvudmannen inte varit engagerad i arbetet i någon större utsträckning. Desto mer intresse har de märkt av från andra förskolor, kommuner och länder.

Nicolaigården har inte deltagit i någon av Skolverkets insatser. Däremot är Skolverkets stödmaterial en viktig tillgång för dem. Förskolechefen lyfter också fram andra aktörer, till exempel RFSL.

Sammanfattning av framgångsfaktorer Nicolaigårdens förskola:

- Systematiskt utvecklingsarbete över tid
- Engagerad förskolechef
- Jämställdhetsperspektivet är integrerat i verksamhetsprocesserna och i hela personalens förhållningssätt
- Ledningen prioriterar jämställdhetsarbetet och ger det verkliga möjligheter
- Mångfald inom personalgruppen (kön, etnicitet, ålder m.m.)
- Jämställdhetsarbetet har inte varit beroende av externa medel och separata projekt

Sammanfattning av hinder och utmaningar Nicolaigårdens förskola:

- Avsaknad av stöd och engagemang från huvudman
- Det omgivande samhällets konservativa föreställningar och ovilja att förändra rådande ordning

6.3.2 Normkritiskt jämställdhetsarbete på Frejaskolan

Skojbråk och antipluggkultur

Under de senaste åren har Frejaskolan i Gnesta bedrivit ett aktivt jämställdhetsarbete. Bakgrunden till arbetet var en jämställdhetskartläggning som de gjort på skolan. Kartläggningen visade att det fanns en antipluggkultur bland pojkarna, en tradition av ”skojbråk” och att elevomdömena för flickor och pojkar såg olika ut. Personalen insåg då att de vuxna var tvungna att gå in och försöka bryta de rådande normerna.

År 2010 beviljades Frejaskolan utvecklingsmedel inom ramen för Sveriges Kommuner och Landstings ”Program för hållbar jämställdhet”. Därmed kunde skolan utveckla ett normkritiskt arbete.

När vi besöker Frejaskolan ger den biträdande rektorn exempel på aktiviteter som de har genomfört under åren. En grupp lärare har bland annat satt ihop en materialbank där de har samlat relevant information, underlag och tips på övningar som övriga i arbetslaget kan använda sig av för att integrera jämställdhetsperspektivet i undervisningen. Frejaskolan har också samarbete med andra aktörer, till exempel organisationen Män för jämställdhet som ger stöd i samtal kring bland annat manlighet.

Det normkritiska arbetet har påverkat verksamhetens systematiska kvalitetsarbete. Varje vårtermin gör skolan en kartläggning där eleverna får ge sin bild av skolmiljön. Kartläggningen analyseras och ligger till grund för personalens planering och mynnar sedan ut i en jämställdhetsplan.

Förankring och externa utvecklingsmedel är nödvändiga förutsättningar

Enligt den biträdande rektorn är en framgångsfaktor att de har förankrat jämställdhetsarbetet bland eleverna. Elevernas faktiska behov ska styra och jämställdhetsarbetet bör anpassas därefter. På Frejaskolan finns det till exempel en så kallad förtroendegrupp som består av en till två elever från varje klass som ses varannan vecka för att prata om stämningen i skolan.

Enligt den biträdande rektorn var de externa medel som Frejaskolan fick en förutsättning för att kunna påbörja jämställdhetsarbetet. Tack vare de resurserna kunde skolan exempelvis köpa in material och avsätta tid till arbetet i lärarnas tjänster. Fortbildningsinsatser av det slag som Skolverket erbjuder kan sedan vara ett bra komplement.

”Det är farligt med eldsjälar”

En stor utmaning för Frejaskolan är att institutionalisera jämställdhetsarbetet. Det påbörjade arbetet fortsätter i viss mån än i dag, men de märkte en tydlig avtrappning efter att projektmedlen tagit slut.

En genuspedagog spelade en central roll i skolans jämställdhetsarbete. Det var den personen som initierade arbetet och inspirerade resten av arbetslaget. Skolans biträdande rektor menar att verksamheten dock i viss mån kan bli beroende av sådana eldsjälar och att arbetet riskerar att falla i glömska om personen i fråga byter jobb.

Sammanfattning av framgångsfaktorer Frejaskolan:

- Konkret problem att lösa (skojbråk)
- Normkritisk inriktning
- Fokus på vuxnas ansvarstagande och närvaro
- Externa utvecklingsmedel för att påbörja jämställdhetsarbetet
- Stöd från extern aktör (Män för jämställdhet)
- Förankra jämställdhetsarbetet bland eleverna (förtroendegrupper)
- Eldsjäl
- Systematiskt kvalitetsarbete

Sammanfattning av hinder och utmaningar Frejaskolan:

- Risk med eldsjäl
- Svårt att institutionalisera jämställdhetsarbetet

6.3.3 Stresshantering på Folkungaskolan

Systematisk jämställdhetsintegrering – ett utvecklingsarbete i kommunen

Efter ett beslut i Kommunstyrelsen genomförde Linköpings kommun 2010 ett utvecklingsarbete med fokus på systematisk jämställdhetsintegrering, ”Kvalitet Jämt”. Kommunen ansökte och beviljades ekonomiskt stöd för arbetet från Sveriges Kommuner och Landsting inom ramen för ”Program för hållbar jämställdhet”.

Gymnasieskolan Folkungaskolan var en av de verksamheter som deltog i Kvalitet Jämt.⁹⁷ I fokus för arbetet stod stresshantering för framförallt flickor och höja kunskapsresultaten bland pojkar.

Begränsat jämställdhetsarbete i dag, men spår av tidigare arbete finns

Utvecklingsarbetet på Folkungaskolan har varit starkt kopplat till en ansvarig processledare som fick viss tid av sin tjänst avsatt för att bedriva arbetet. En enhetschef som vi har talat med beskriver det som att processledaren vidgade sina kollegors vyer, inte minst när gällde sex- och samlevnadsundervisningen. Bland annat inventerade han och sammanställde en länksamling för olika stöd och resurser som undervisande personal nu kan använda i alla ämnen. Han informerade även skolledningen om utvecklingsarbetet och deltog vid studiedagar. Under ledning av denna processledare granskade en mångfaldsgrupp bild och text i olika offentliga dokument i verksamheten ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Till exempel granskade de skolans informationsbroschyr.

Processledaren är i dag tjänstledig. Men arbetet som påbörjades 2010 lever till viss del kvar. Bland annat ger utbildningsförvaltningen en kurs i jämställdhet som alla lärare får ta del av. Några lärare har även gått en utbildning i stresshantering och elevhälsan har avsatt tid för att leda avslappningsaktiviteter för alla elever. Denna insats finansieras i dag inom ramen för verksamhetens ordinarie budget.

Enhetschefen är dock självkritisk på några punkter och menar att det inte är lätt att säkra långsiktigheten i utvecklingsarbeten. Skolan har exempelvis kartlagt besöksmönstren hos skolsköterskan, i biblioteket och i uppehållsrummet för att uppmärksamma skillnader mellan pojkar och flickor. Men resultaten har i alltför liten utsträckning följts upp av analys eller åtgärder.

”Stödprocesser får inte bli störprocesser”

På frågan om vilka utmaningar jämställdhetsarbetet möter lyfter enhetschefen fram ”stoffträngsel” och svårigheten för personalen och ledningen att hinna med alla sina åtaganden. Personal och ledning känner sig ibland överösta av insatser för kompetensutveckling från både utbildningsförvaltningen och

⁹⁷ Fogelberg Eriksson 2011, *Utvärdering av ”Kvalitet Jämt Linköping” – systematisk jämställdhetsintegrering i Linköpings kommun*.

Skolverket. En stor del av de tillgängliga studiedagarna ägnas åt att delta i till exempel Matematiklyftet. Lite eller inget utrymme blir därför över för andra satsningar. Enhetschefen formulerar det som att ”stödprocesser inte får bli störprocesser”.

Svårt att göra eleverna delaktiga

Enhetschefen menar att det är viktigt men svårt att involvera och göra elever delaktiga i det utvecklingsarbete om jämställdhet som lärare och chefer bedriver. Det finns visserligen en aktiv elevkår på skolan, och en representant för kåren sitter ofta med vid ledningsgruppens möten. Men enhetschefen menar att chefer och personal behöver mer kunskap och verktyg för att kunna involvera eleverna mer.

Tydliga behov, skolledningens stöd och kollegialt lärande är framgångsfaktorer

Arbetet med stresshantering på Folkungaskolan är enligt enhetschefen kopplat till ett konkret synligt problem. Just ett tydligt problem och därmed ett tydligt behov av åtgärder är en viktig framgångsfaktor för att få i gång och genomföra ett utvecklingsarbete. Skolledningens förhållningssätt och stöd är en annan viktig faktor för ett framgångsrikt utvecklingsarbete inom bland annat jämställdhet.

Skolans enhetschef lyfter också fram kollegialt lärande som en nyckel till ett välfungerande jämställdhetsfrämjande arbete. Lärarkyrket har en lång tradition av att praktiseras i det egna klassrummet, ”bakom stängda dörrar.” Jämställdhetsfrämjande åtgärder kan alltså försvåras av lärarnas bild av sin egen professionalism. Dessutom är skolan ingen frizon från traditionsbundna mönster och föreställningar när det gäller kön. Därför ser och välkomnar enhetschefen en utveckling mot ett ökat kollegialt lärande, där man öppnar klassrummet och släpper in kollegor som spanar, reflekterar och coachar varandra.

Sammanfattning av framgångsfaktorer Folkungaskolan:

- Konkret problem utifrån en observation (stressade tjejer)
- Budget för insatser inom ordinarie verksamhet (massage och avslappning)
- Eldsjäl
- Stöd från skolledning

Sammanfattning av hinder och utmaningar Folkungaskolan:

- Begränsad delaktighet av barn och elever
- Delar av det systematiska kvalitetsarbetet är på plats (konkreta observationer och kartläggning har gjorts) men begränsad analys och få åtgärder
- Tidsbrist på grund av många arbetsuppgifter och olika satsningar i skolan från både stat och huvudman
- Traditionsbundna mönster och föreställningar om kön och lärarprofession
- Personalomsättning – arbetet är beroende av eldsjäl

6.4 Statskontorets sammanfattande iakttagelser

I detta kapitel har vi redovisat iakttagelser om vad som kännetecknar skolor som arbetar aktivt med jämställdhetsarbete. Iakttagelserna kommer från tre källor: från forskning och andra studier, från vår enkät och från fallstudier på en förskola, en grundskola och en gymnasieskola som inte har tagit del av Skolverkets insatser.

Vi kan konstatera att det i huvudsak är samma slags förutsättningar som lyfts fram.

Forskningen visar att långsiktigt och verksamhetsanknutet jämställdhetsarbete lyckas bäst

Forskning och andra studier visar en samsyn kring vad som präglar ett framgångsrikt jämställdhetsarbete och en varaktig förändring:

- Arbetet bedrivs långsiktigt och verksamhetsanknutet.
- Arbetet bygger på tydlig styrning mot jämställdhet och har ledningens stöd.
- Arbetet bedrivs systematiskt och metodiskt.
- Arbetet bedrivs i anknytning till och helst integrerat i den aktuella verksamheten.
- Många i personalen är engagerade i jämställdhetsarbetet.
- Arbetet berör såväl kärnverksamheten som arbetsplatsens sociala och kulturella sammanhang.

Våra empiriska studier pekar på samma framgångsfaktorer som forskningen

Vår enkät visar att jämställdhetsarbetet på de mest aktiva skolorna ofta har förutsättningar som enligt forskning och andra studier främjar ett långsiktigt jämställdhetsarbete. På de skolor som är minst aktiva är det tvärtom.

De högaktiva skolorna präglas av att det finns tydliga mål för jämställdhetsarbetet och att de beskriver arbetet i egna planer och strategier. De arbetar även systematiskt med att integrera jämställdhetsperspektivet och har rutiner för att dokumentera och följa upp jämställdhetsarbetet i verksamheten. Vid dessa skolor är också medarbetarna involverade i jämställdhetsarbetet, och arbetet drivs inte bara av enskilda eldsjälar.

Av de framgångsfaktorer som lyfts fram i våra tre fallstudier kan vi bland annat nämna vikten av att arbeta systematiskt för att utveckla arbetet så att det främjar jämställdhet. I ett sådant systematiskt arbete ingår moment som kartläggning, konkreta observationer, analys, åtgärder och uppföljning. De intervjuade framhåller även vikten av en engagerad ledning. Fallstudierna

visar också att ett framgångsrikt arbete förutsätter att jämställdhetsperspektivet är integrerat i hela personalens förhållningssätt, det vill säga inte beroende av en enskild person. Andra framgångsfaktorer är att jämställdhetsarbetet bedrivs integrerat i samtliga verksamhetsprocesser och att det är förankrat bland barn och elever.

7 Slutsatser och förslag

Vi har i denna studie analyserat regeringens satsningar för att främja jämställdhet i skolväsendet. Vårt fokus har varit på de uppdrag som regeringen tilldelat Skolverket och de åtgärder som myndigheten genomfört sedan 2008. I vår utvärdering har vi framför allt behandlat tre typer av insatser som är framträdande inom ramen för uppdragen: fortbildning, lokala utvecklingsprojekt och forskarledd handledning.

I detta kapitel redovisas våra slutsatser samt förslag till principiella utgångspunkter för eventuella framtida satsningar.

7.1 Har satsningarna främjat jämställdhet i skolväsendet?

Enligt uppdraget ska vi bedöma om de genomförda satsningarna främjar jämställdhet i skolväsendet i enlighet med regeringens mål att flickor och pojkar ska ges möjlighet att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet och målet att varje elev ska ges förutsättningar att uppnå de nationella målen för utbildningen, oavsett kön eller bakgrund. Vår utvärdering visar att satsningarna bidrar till att skapa sådana förutsättningar. Vi bedömer dock att detta bidrag har blivit mindre än vad regeringen avsett.

För att kunna bedöma satsningarnas effekter har vi tagit fasta på vilka steg som är nödvändiga för att satsningarna ska kunna leda till de avsedda effekterna:

- Insatserna når ut till avsedda målgrupper.
- Insatserna ger ökad kunskap om jämställdhet och om hur man kan arbeta för att främja jämställdhet.
- Den förvärvade kunskapen används och sprids vidare.

Om något av dessa steg brister, har vi anledning att tro att satsningarna inte fullt ut leder till de avsedda effekterna.

Skolverkets insatser har i hög grad varit inriktade på att på olika sätt utveckla kunskap om jämställdhet och jämställdhetsarbete bland skolväsendets personal. Insatserna har på detta sätt nått ut till de avsedda målgrupperna. I vår studie har vi dock sett att insatserna framför allt har nått personer som redan är övertygade om frågornas vikt, har god kunskap på området och redan arbetar med jämställdhetsfrågorna. Det betyder att insatserna i lägre grad har

nått mindre engagerade och mindre kunniga personer. Eftersom insatserna har varit frivilliga är det dock svårt att se att Skolverket i någon större omfattning skulle ha kunnat påverka detta utfall.

Insatserna har även gett ökad kunskap om jämställdhet och jämställdhetsarbete, åtminstone till de deltagare som inte redan var väl insatta i frågorna. Även i detta avseende bedömer vi att utfallet är tillfredsställande.

Det är mer tveksamt om Skolverkets insatser har lett till att kunskapen använts och spridits i någon större omfattning. Vi ser relativt svaga resultat för alla insatserna här. En jämförelse av insatserna visar att utvecklingsprojekten i något högre grad leder till att kunskaperna kommer till användning, men att handledningsinsatserna i något högre grad leder till att kunskaperna sprids.

Vid bedömningen av insatsernas resultat är det angeläget att se insatserna i sitt sammanhang och ha rimliga förväntningar på utfallet av enskilda satsningar. Många andra faktorer påverkar utfallet och det är därför viktigt att uppmärksamma vilka av dessa faktorer som kan stimulera respektive förhindra arbetet.

Resonemanget ovan visar också på flera svåra utmaningar i arbetet med att främja jämställdhet i skolväsendet, både i de insatser som hittills har gjorts och inför framtiden. En utmaning ligger i hur skolan är organiserad – med kommunerna och de fristående huvudmännen som huvudansvariga, inom ramar som anges av statsmakterna. Eftersom skolan har denna organisering har staten sannolikt begränsade möjligheter att förbättra enskilda skolors eller individers jämställdhetsarbete genom obligatoriska åtgärder. Därför behöver staten hitta andra vägar, dels för att identifiera de förskolor och skolor som har störst behov av jämställdhetsfrämjande åtgärder, dels för att ge dem incitament att delta i insatserna.

Även när vi bedömer hur Skolverket har lyckats med sina uppdrag är det viktigt att anlägga rimliga förväntningar på utfallet. Vi behöver även beakta under vilka förutsättningar insatserna har genomförts.

Vår bild är att Skolverkets arbete med de jämställdhetsfrämjande uppdragen har präglats av ett sakkunnigt och seriöst tillvägagångssätt. Skolverket har bedrivit en omfattande verksamhet som i huvudsak har tagits emot relativt väl av deltagarna från skolväsendet. Samtidigt har det funnits vissa brister i hur Skolverket har genomfört uppdragen, framför allt när det gäller deras uppföljning av insatserna.

Sammantaget anser vi att Skolverket har genomfört sina uppdrag på ett nöjaktigt sätt. Men trots detta är alltså vår samlade bedömning att regeringens satsningar för att främja jämställdhet i skolväsendet inte fullt ut leder till de avsedda effekterna. Vi bedömer att detta beror mer på de förutsättningar som har gällt för regeringens satsningar och Skolverkets uppdrag, än på brister i hur Skolverket har genomfört uppdragen.

Mot bakgrund av ovanstående resonemang diskuterar vi i det följande hur insatser för jämställdhet i skolväsendet kan utformas på ett mer effektivt sätt. Därefter formulerar vi fem principiella utgångspunkter inför eventuella framtida insatser.

7.2 Nycklar för effektiva insatser

Vissa faktorer är viktiga för att jämställdhetsfrämjande insatser ska bli framgångsrika. Det visar både våra empiriska studier och genomgången av kunskapsläget på området. Flera av faktorerna är sådana som man generellt kan behöva ta hänsyn till för att få genomslag för politiska satsningar.

7.2.1 Skapa uppmärksamhet och nå ut

Särskilda satsningar har ett signalvärde som klingar av med tiden

Regeringens särskilda satsningar på jämställdhet i skolväsendet har haft ett signalvärde, eftersom de har visat att regeringen tycker att frågan är viktig. Satsningarna har även tydliggjort att skolväsendet har ett jämställdhetsuppdrag.

Signalvärdet är dock tillfälligt och avtar troligen med tiden, även om nya liknande satsningar görs. Signalvärdet påverkas även av hur många andra satsningar som görs. I det här fallet har satsningarna konkurrerat om uppmärksamheten med många andra särskilda satsningar inom skolväsendet.

Frivillighet begränsar räckvidden

Skolverket har ett främjande uppdrag inom skolväsendet. Samtidigt är det huvudmännen som har det huvudsakliga ansvaret för verksamheten. Därför har Skolverket som regel att arbeta med frivilligt deltagande i sina främjande aktiviteter. Även i de satsningar som vi utvärderat har deltagandet varit frivilligt. Vår utvärdering visar att frivilligheten har begränsat räckvidden för satsningen i den meningen att det i första hand är de redan engagerade och kunniga som deltagit. Det behöver inte vara ett problem för själva jämställdhetsarbetet, eftersom det troligen drivs av engagerade och kunniga personer.

Om insatserna ska nå ut längre än till de redan engagerade och kunniga behöver regeringen dock troligen överväga andra styrvägar än frivilliga främjande satsningar. Exempel på sådana vägar finns inom andra politikområden där staten önskar påverka verksamhet som kommuner ansvarar för. Vi ser exempelvis att staten och Sveriges Kommuner och Landsting i vissa fall sluter så kallade nationella överenskommelser för att uppnå mål som de gemensamt kommit överens om.⁹⁸

⁹⁸ Statskontoret 2015.

7.2.2 Skapa långsiktighet i arbetet

Permanent uppdrag och särskilda satsningar behöver kunna kombineras

Både skolväsendets aktörer och Skolverket har permanenta uppdrag inom jämställdhetsområdet. Förskolor och skolor har en lagstadgad skyldighet att verka för jämställdhet och Skolverket ska enligt sin instruktion integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Dessa permanenta uppdrag har betydelse för att arbetet kontinuerligt drivs framåt. Samtidigt finns det ett betydande signalvärde i att kunna göra särskilda satsningar inom området och i att kunna lyfta fram frågor som är särskilt politiskt prioriterade. För att skapa en långsiktighet i arbetet behöver alla berörda aktörer kunna kombinera dessa två uppdragsformer på ett konstruktivt sätt.

Vår studie visar att de jämställdhetsfrämjande satsningar som vi har utvärderat har konkurrerat med flera andra särskilda satsningar som har berört närliggande områden i skolväsendet. När de särskilda satsningarna blir väldigt många blir de inte längre lika extraordinära. De riskerar då att i stället konkurrera ut både varandra och arbetet med de permanenta uppdragen hos såväl Skolverket som förskolorna och skolorna. Regeringen bör därför överväga hur många särskilda uppdrag som bör ges under en viss period, så att permanenta uppdrag inte konkurreras ut och så att signalvärdet med särskilda satsningar inte förloras. Om regeringen anser att det ska ingå i Skolverkets arbetsuppgifter att fortlöpande främja jämställdhet i skolväsendet, så finns det enligt vår mening skäl att överväga att tydligt skriva in denna uppgift i myndighetens instruktion.

Vår studie visar att Skolverket har haft organisatoriska problem att hantera de satsningar som vi har utvärderat, eftersom myndigheten samtidigt har haft många andra uppdrag att hantera. Företrädare för Skolverket har i våra intervjuer uttryckt att långsiktigheten i verksamheten förloras. Det gör att arbetet får en kortsiktig karaktär med kompetens- och effektivitetsförluster som följd. Till exempel har Skolverket delvis bemannat de tidsbegränsade uppdragen med visstidsanställd personal. När nya jämställdhetsfrämjande uppdrag sedan har inkommit har Skolverket flera gånger tvingats bygga upp sin projektorganisation på nytt. Statskontoret bedömer att den här typen av effektivitetsförluster kan uppstå om en myndighet samtidigt och utan framförhållning får många särskilda uppdrag.

Samtidigt bedömer vi att en myndighet bör klara att ta emot en stor mängd särskilda uppdrag om det är den styrning som regeringen föredrar och om de får uppdragen med viss framförhållning. Myndighetens organisation får då ges en mer projektbaserad utformning för att kunna verkställa regeringens styrning. Både regeringen och myndigheten kan verka för att skapa så god dialog som möjligt om kommande uppdrag, så att myndigheten känner till uppdragen i god tid och därmed kan förbereda sig. I en sådan dialog bör myndigheten även ges tillfälle att redogöra för hur den övriga verksamheten

påverkas av nya uppdrag, så att regeringen kan ta hänsyn till det i sin uppdragsgivning. Vår studie visar att dialogen mellan regeringen och Skolverket redan i dag har flera sådana inslag, men att denna dialog behöver utvecklas ytterligare för att skapa ökad effektivitet.

Den stora mängden satsningar påverkar även skolväsendets aktörer. De jämställdhetsfrämjande insatserna har konkurrerat om tid och uppmärksamhet med många andra satsningar. De har också varit frivilliga. Detta kan ha bidragit till att Skolverket har haft svårt att fylla platserna på några av insatserna.

Sikta på verksamhetens ordinarie processer, inte på eldsjälar

Forskningen visar att ett framgångsrikt jämställdhetsarbete skapas genom kunskap, engagemang och ansvar som delas av många i verksamheten. Arbetet behöver bedrivas kontinuerligt och integrerat inom ramen för verksamhetens ordinarie processer. Förekomsten av eldsjälar kan visserligen uppmärksamma frågan, men det är inte tillräckligt för att skapa en långsiktighet i arbetet.

De insatser som vi har utvärderat har huvudsakligen varit inriktade på individuell kompetensutveckling. Det gäller främst fortbildningen, medan den forskarledda handledningen och utvecklingsprojekten legat närmare skolväsendets ordinarie processer. Ett stort fokus på individuell kompetensutveckling riskerar att i längden vara mindre effektivt än insatser som riktar sig direkt mot förskolors och skolors ordinarie processer. I svaren på vår enkät såg vi också att forskarledd handledning och utvecklingsprojekt i genomsnitt uppfattades som mer effektiva av deltagarna.

Utifrån detta finns det anledning att överväga om det skulle vara mer effektivt att rikta satsningar mot organisationer snarare än mot enskilda individer. Här kan organisationerna vara förskolorna och skolorna, men det skulle också kunna vara kommunerna och andra huvudmän för skolväsendets verksamhet.

7.3 Principiella utgångspunkter för eventuella framtida insatser

Ovanstående resonemang om nycklar för effektiva insatser ger grund för att formulera några principiella utgångspunkter för hur eventuella framtida insatser bör utformas.

- **Finn en balans mellan permanenta uppdrag och särskilda satsningar.** Regeringen kan behöva minska andelen särskilda satsningar, samtidigt som Skolverket kan behöva öka sin kapacitet att ta emot sådana satsningar. Regeringen och Skolverket behöver utveckla sin dialog för att kunna finna denna balans. Utifrån denna dialog med Skolverket kan regeringen överväga om eventuella framtida uppdrag bäst ges som särskilda

satsningar via regleringsbrev eller regeringsuppdrag, eller som en fast uppgift i instruktionen.

- **Överväg att rikta satsningar till organisationer i stället för till personer.** Fokus på individuell kunskapsutveckling riskerar att i längden vara mindre effektivt än insatser som riktar sig direkt mot organisationernas ordinarie processer. Organisationerna kan vara förskolor och skolor, men också kommunerna och andra huvudmän för skolväsendets verksamhet.
- **Överväg möjligheterna att nå ut bredare.** Statliga främjande satsningar som bygger på frivilligt deltagande har en begränsad räckvidd och når främst de redan engagerade och kunniga. Om regeringen önskar att nå ut bredare kan de överväga ett samarbete med kommunerna, exempelvis genom en överenskommelse med Sveriges Kommuner och Landsting. För detta samarbete krävs att regeringen och Sveriges Kommuner och Landsting har ett ömsesidigt intresse och gemensamt formulerade mål.
- **Kom ihåg förskolorna.** Vi såg i vår utvärdering att satsningarna nått förskolorna i betydligt lägre grad än övriga skolor. Det kan därför finnas anledning för regeringen och Skolverket att överväga hur man bättre kan nå ut till förskolorna med eventuella framtida insatser.
- **Bedriv mer aktiv uppföljning.** Ett viktigt led i allt utvecklingsarbete är att följa upp och, där det är möjligt utvärdera, genomförda insatser och deras resultat. Vår undersökning visar att det har funnits brister i hur Skolverket följer upp de jämställdhetsfrämjande insatserna. Med bättre kunskap om vad insatserna har resulterat i kan Skolverket lättare anpassa, utveckla och förbättra kommande insatser, och även ge underlag för en mer strategisk dialog med regeringen.

Referenser

- Apel Forskning och Utveckling (2010) *Program för hållbar jämställdhet. Slutrapport.*
- Apel Forskning och Utveckling (2014) *Program för Hållbar Jämställdhet: Resultat och effekter av ett utvecklingsprogram. Slutrapport från följeforskningen 2008-2013.*
- Engström, E. (2014) *Mellan makt och ansvar – om regeringens styrning av skolverket.* Masteruppsats i Statsvetenskap. Stockholms universitet.
- Fogelberg Eriksson, A. (2011) *Utvärdering av ”Kvalitet Jämt Linköping” – systematisk jämställdhetsintegrering i Linköpings kommun.* Helix Vinn Excellence Centre Linköpings universitet.
- Heikkilä, M. (2011) *Kunskapsöversikt: Metoder och förhållningssätt för genus i skolan.*
- Heikkilä, M. (2013) *Hållbart jämställdhetsarbete i förskola och skolan i Norden. Med lärande exempel.*
- Holmgren, M., m.fl. (2012) *Att bygga en rondell i rusningstrafik? Uppföljning av Skolverkets informationsinsatser vid implementeringen av Skollagen.* Umeå: Umeå universitet, Centrum för Skolledarutveckling.
- Kommittédirektiv 2008:75 *Delegation för jämställdhet i skolan.*
- Kontigo AB (2011) *En utvärdering av två nationella satsningar på jämställdhetsintegrering inom stat, landsting och kommun.*
- Nihlfors, E. och Johansson, O. (2013) *Rektor – en stark länk i styrningen av skolan.* SNS Förlag.
- Norrbin, C. och Olsson, A. (2010) *Forskning saknas: en kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering.* Rapport 2010:3.
- Program för jämställdhetsintegrering i staten (Jämi), Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.
- Proposition 2007/08:50 *Nya skolmyndigheter.*
- Proposition 2010/11:1 *Budgetpropositionen för 2011.*
- Proposition 2013/14:1 *Budgetpropositionen för 2014.*
- Ramböll (2012) *Effektutvärdering av Skolverkets utbildningsinsats mot mobbning och diskriminering.*

Ramböll (2014) *Slutrapport Utvärdering av utbildningssatsning värdegrund och likabehandling i teori och praktik.*

Regeringens skrivelse 2011/12:174 *Slutredovisning av regeringens särskilda jämställdhetsinsats 2007/2010.*

Regleringsbrev för budgetåren 2008–2014 avseende Statens skolverk.

Riksrevisionen 2013:11 *Statens kunskapsspridning till skolan.*

Skolinspektionen 2012:9 *Skolornas arbete med demokrati och värdegrund.*

Skolinspektionen (2013) *Skolans kvalitetsarbete ger möjlighet till förändring. Skolinspektionens erfarenheter och resultat från tillsyn och kvalitetsgranskning 2012.* (Dnr 40-2013:2853).

Skolinspektionen (2014) *Från huvudmannen till klassrummet – tät styrkedja viktig för förbättrade kunskapsresultat. Skolinspektionens erfarenheter och resultat från tillsyn och kvalitetsgranskning.* (Dnr 2014:6739).

Skolinspektionen 2015:01 *Huvudmannens styrning av grundskolan – ett uppdrag med eleven i fokus.*

Skolverket (2010) *Redovisning av regeringsuppdrag U2006/9049/S, att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan.* (Dnr 2008:3458).

Skolverket (2011) *Kommunalt huvudmannaskap i praktiken. En kvalitativ studie.* Rapport 362.

Skolverket (2012) *Systematiskt kvalitetsarbete – för skolväsendet. Skolverkets allmänna råd med kommentarer.*

Skolverket PM 2012-10-29. *Effektiv kompetensutveckling.* (Dnr 84-2011:1100).

Skolverket (2012) *Redovisning av uppdrag om att främja jämställdhet i skolväsendet.* (Dnr 2011:911).

Skolverket (2012) *Redovisning inom uppdraget att genomföra insatser att för främja jämställdhet inom skolväsendet (U2011/7067/S, U2011/263/S (delvis)), Uppföljning av insatserna i relation till genomförandeplanen.* (Dnr 2012:122).

Skolverket (2013) *Forskning för klassrummet. Vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet i praktiken.*

Skolverket (2014) *Skolverkets årsredovisning 2013.*

Skolverket (2014b) *Riktlinjer för nationell skolutveckling. Så gör vi skillnad.*

Skolverket (2015) *Redovisning av uppdrag om att främja jämställdhet inom skolväsendet.* (Dnr 2011:01314).

Skolverket, *Översikt anslag och utfall Jämställdhet med deluppdrag 2012, 2013 och 2014.* Underlag från Skolverket via e-brev 2015-01-30.

Socialstyrelsen (2012) *Om implementering.*

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

SOU 2014:12 *Utvärdera för utveckling – om utvärdering av skolpolitiska reformer.*

SOU 2014:5 *Staten får inte abdikera – om kommunaliseringen av den svenska skolan.*

Statistiska centralbyrån (2012) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2012.*

Statskontoret 2005:1 *En effektivare jämställdhetspolitik.*

Statskontoret (2008) *Att utvärdera fortbildningssatsningens effekter – förutsättningar och möjligheter.* PM (Dnr 2008/23-5).

Statskontoret 2009:4 *Handlingsplaner och strategier mot diskriminering: Ett verktyg för att stärka myndigheters arbete mot diskriminering?*

Statskontoret (2015) *Överenskommelser som styrmedel.* OOS-serien.

Sveriges Kommuner och Landsting (2013) *Strategiskt jämställdhetsarbete. Lärdomar från en utbildningssatsning.*

Tema Likabehandling (2011) *Forskningsöversikt likabehandling i arbetslivet.* I samarbete med Oxford Research och Högskolan Halmstad.

Mötes- och intervjuförteckning

Möte med tjänstemän på Skolverket, 2013-10-08.

Möte med Utbildningsdepartementet, 2013-12-09.

Intervju med tjänsteman på Skolverket, 2014-02-17.

Intervju med tjänstemän på Skolverket, 2014-02-19.

Intervju med tjänsteman på Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), 2014-03-13.

Intervju med tjänsteman på Skolinspektionen, 2014-03-14.

Möte med extern referensgrupp, 2014-04-10.

Intervju med tjänsteman på Skolverket, 2014-04-30.

Möte med tjänstemän vid Riksrevisionen, 2014-10-03.

Skolbesök, Nicolaigårdens förskola, Stockholm, 2014-11-17.

Skolbesök, Folkungaskolan, Linköping, 2014-11-18.

Skolbesök, Frejaskolan, Gnesta, 2014-11-27.

Möte med extern referensgrupp, 2014-12-10.

Intervju med tjänsteman på Skolverket, 2015-01-21.

Regeringsuppdraget



Regeringsbeslut II:3
2013-03-21 U2013/1852/S

Utbildningsdepartementet

Statskontoret
Box 8110
104 20 Stockholm



Uppdrag till Statskontoret att utvärdera jämställdhetsinsatser inom skolväsendet

Regeringens beslut

Regeringen ger Statskontoret i uppdrag att utvärdera och analysera regeringens satsningar för att främja jämställdhet i skolväsendet. I uppdraget ingår att analysera de åtgärder som genomförts av Statens skolverk sedan år 2008.

Statskontoret ska

- bedöma om genomförda satsningar främjar jämställdhet i skolväsendet i enlighet med regeringens mål att flickor och pojkar ska ges möjlighet att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet och att varje elev ska ges förutsättningar att uppnå de nationella målen för utbildningen, oavsett kön eller bakgrund,
- analysera och redovisa faktorer som stimulerar respektive förhindrar att genomförda satsningar bidrar till att främja jämställdhet i skolväsendet,
- bedöma om regeringens satsningar i utformning och inriktning bidrar till att skapa förutsättningar för en långsiktig integrering av jämställdhet i skolväsendets verksamheter oavsett skolform och geografiskt läge,
- undersöka hur ett urval förskolor och skolor som inte tagit del av Skolverkets insatser arbetar för att främja jämställdhet, och
- redovisa principiella utgångspunkter för hur eventuella framtida insatser bör utformas i syfte att på ett kostnadseffektivt sätt, och med hänsyn tagen till rådande ansvarsfördelning för berörda verksamheter, främja jämställdhet i skolväsendet.

Skolverket ska bistå med det underlag som krävs för att Statskontoret ska kunna genomföra sitt uppdrag, såsom uppföljningar av genomförda

Postadress
103 33 Stockholm
Besöksadress
Drottninggatan 16

Telefonväxel
08-405 10 00
Telefax
08-21 68 13

E-post: u.registrator@regeringskansliet.se

kurser, deltagare och medelanvändning inom ramen för gjorda satsningar.

Statskontoret ska löpande hålla Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) informerat om arbetet. Statskontoret ska redovisa uppdraget till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 31 mars 2015.

Bakgrund

Det övergripande målet för regeringens jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. En utgångspunkt för förskolan och skolan är att flickor och unga kvinnor, pojkar och unga män ska ges möjlighet att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet. Varje elev ska ges förutsättningar att uppnå de nationella målen för utbildningen, oavsett kön eller bakgrund.

I juli 2008 gav regeringen Myndigheten för skolutveckling i uppdrag att genomföra jämställdhetsinsatser i skolan (U2006/9049/S). I samband med myndighetsöversynen samma år övergick uppdraget till Statens skolverk. Skolverket genomförde under tidsperioden 2008–2010 ett antal olika insatser, bl.a. kompetensutveckling i syfte att främja jämställdhet generellt och stöd till elevhälsans arbete med att förebygga psykisk ohälsa i grund- och gymnasieskolan. Insatserna omfattade även fortbildning i sex- och samlevnadsundervisning för grund- och gymnasieskolans personal och fortbildning för skolledare i frågor om hedersrelaterat våld och förtryck. För uppdraget disponerade Skolverket totalt 84 miljoner kronor. Uppdraget avrapporterades i december 2010.

I Skolverkets utvärdering framkom bl.a. att man framgent behöver arbeta vidare med att öka medvetenheten om genus och om hur denna medvetenhet kan påverka förväntningar på och bemötande av elever. Skolverket lyfte även fram vikten av att insatserna riktas till flera nivåer i utbildningsorganisationen. För kommande arbete inom området föreslog Skolverket bl.a. fortsatt kompetensutveckling för att öka medvetenheten om jämställdhet, fortsatt utveckling av organiseringen och innehållet av sex- och samlevnadsundervisningen samt fortsatt arbete riktat mot könsskillnaderna i utbildningsresultaten.

I juni 2011 gav regeringen Skolverket ett nytt uppdrag att genomföra insatser för att främja jämställdhet i skolan (U2011/4050/S). Genomförandet av insatserna skulle syfta till att främja jämställdhet i skolväsendet och sprida evidensbaserad kunskap för att främja varje elevs lika möjligheter att uppnå målen. Även fortbildning i sex- och samlevnadsundervisning, insatser för att förhindra och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck samt insatser för att stimulera elevers språk-, läs- och skrivutveckling omfattades av uppdraget. Uppdraget genomfördes under

2011 och början av 2012. För genomförandet av uppdraget fördelades 10 miljoner kronor.

Regeringen gav i december 2011 Skolverket i uppdrag att genomföra insatser för att främja jämställdhet i skolväsendet under 2012–2014 (U2011/7067/S). Uppdraget avsåg följande insatser:

1. insatser för kompetensutveckling i syfte att främja jämställdhet och sprida kunskap baserad på bred vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet för att främja varje elevs lika möjligheter att uppnå målen,
2. fortbildning och stöd i sex- och samlevnadsundervisningen,
3. insatser för att motverka hedersproblematik,
4. insatser för att stimulera elevers läs-, skriv- och språkutveckling,
5. insatser för stärkt kvalitet och jämställdhetsperspektiv i studie- och yrkesvägledningen, och
6. genomföra en kartläggning och analys av åtgärder som har gjorts i syfte att öka andelen män i förskolan.

Insats 1 och 4 skulle enligt uppdraget genomföras under 2012. Skolverket fick dock i uppdrag att återkomma med en uppföljning av insatserna som skulle ligga till grund för regeringens beslut om en eventuell fortsättning av dessa insatser under 2013 och 2014. Skolverket lämnade redovisningen till regeringen i maj 2012 (U2012/3266/S).

I juli 2012 gav regeringen Skolverket ett tilläggsuppdrag till ovan nämnda uppdrag (U2012/3983/S). Skolverket ska inom ramen för det senare uppdraget genomföra en samlad insats för att främja alla barns och elevers lärande och utveckling avseende jämställdhet, språk och kommunikation. För genomförande av uppdrag U2011/7067/S och U2012/3983/S har 16 500 000 kronor avsatts för 2012. Samma belopp är avsatt för 2013 och beräknas för 2014.

Fortbildning och stöd i sex- och samlevnadsundervisningen samt insatser för att motverka hedersproblematik ska enligt uppdragen uppmärksamma frågor som rör homosexualitet, bisexualitet och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Skälen för regeringens beslut

Ökad jämställdhet är ett prioriterat mål för regeringen. Därför har regeringen gett Skolverket ett flertal uppdrag att genomföra insatser för att främja jämställdhet i skolväsendet.

Genom att utvärdera och analysera genomförda insatser erhålls kunskap om i vilken mån uppdragen har främjat jämställdhet i skolväsendet i enlighet med regeringens intention. En sådan utvärdering och analys kan på ett värdefullt sätt bidra med underlag för hur jämställdhet i skolväsendet fortsatt kan främjas på bästa möjliga sätt. Statskontoret bör därför

ges i uppdrag att utvärdera och analysera regeringens satsningar för att främja jämställdhet i skolväsendet och redovisa principiella utgångspunkter för eventuella framtida insatser.

På regeringens vägnar



Maria Arnholm



Mattias Ahlquist

Kopia till
Riksdagen/Utbildningsutskottet
Statens skolverk

Metodbilaga

Statskontorets kartläggning

Underlag och genomförande

Kartläggningen (och enkätundersökningen) utgår från deltagarlistor för de aktuella insatserna som Skolverket tillhandahållit per april 2014. En jämförelse med Skolverkets redovisningar av uppdragen till regeringen visar på vissa skillnader i antalet deltagare i de insatser som ingår i kartläggningen. Skillnaderna beror bland annat på att deltagare i insatser som Skolverket genomfört under andra delen av 2014 inte ingår i kartläggningen. Enligt uppgift från Skolverket rör det sig om cirka 250 deltagare. 295 deltagare har i Skolverkets listor noterats som ”ej deltagit” och har exkluderats ur kartläggningen. Identiska dubletter förekommer i listorna. Kvarstående skillnader indikerar att deltagarlistorna för några insatser i vissa delar har varit ofullständiga. Vi bedömer att skillnaderna inte på något betydande sätt påverkar den bild som kartläggningen ger av deltagandet i insatserna.

I analysen av deltagandet bland förskole- och skolenheter har dubletter raderats baserat på enhetens namn. I de fall en skolas namn stavats på olika sätt, eller skolan har bytt namn, kan de däremot ha kommit med i materialet som flera enheter. Härmed följer en risk för att deltagandet på skolenhetsnivå har överskattats. Utöver borttagandet av uppenbara dubletter har Statskontoret inte haft möjlighet att kvalitetssäkra Skolverkets deltagarlistor.

I kartläggningen ingår totalt 5 450 deltagare. 630 har deltagit i forskarledd handledning. Insatsen omfattade Genus och ämnesdidaktik (2011-2012) och Handledning för jämställdhet och kunskap (2012-2013). I deltagarlistorna finns 245 personer registrerade som kontaktpersoner för utvecklingsprojekt. Skolverkets fortbildningsinsatser har samlat 4 550 deltagare. I tabellen nedan redovisas deltagandet i de åtta kurser som ingår i kartläggningen.

Tabell **Antal deltagare per utbildning och år**

Utbildning	Antal deltagare	År
Jämställdhet och hedersrelaterat förtryck i skolans värld (7,5 högskolepoäng)	83	HT 09, HT 10
Jämställdhet i skolan – skolpraktik och forskningsperspektiv (7,5 hp)	578	HT 09, VT 10, HT 10, 2011
Sex- och samlevnadsundervisning – skolpraktik och forskningsperspektiv (7,5 hp)	846	VT 09, HT 09, VT 10, HT 10, HT 11, VT 12, HT 12, VT 13, HT 13, VT 14
Hedersrelaterad problematik, fortbildningskurs för rektorer	434	2009, 2010, 2011
Hedersrelaterad problematik, fortbildningskurs för lärare, förskolelärare, rektorer	509	HT 12, VT 13, HT 13, VT 14
Genusmedveten SYV, (7,5 hp)	18	HT 13
Värdegrund och likabehandling i teori och praktik (7,5 hp)	2 019	VT 12, HT 12, 2013, VT 14
Samarbete med föräldrar i förskola och skola – skolpraktik och forskningsperspektiv, I och II	67	HT 09, HT 10
<i>Totalt</i>	4 554 ⁹⁹	

Enkätundersökning

Genomförande

Enkäten utformades som en webbenkät och riktades till de som deltagit i någon av de aktuella insatserna. Webbenkäten skickades ut 2014-05-19 och avslutades 2014-06-19. Frågorna konstruerades för att ge information om kunskapsutveckling och användning och spridning av den nyvunna kunskapen i verksamheten. Enkätfrågorna togs fram med utgångspunkt i forskning och studier om jämställdhets- och annat utvecklingsarbete och i dialog med projektets externa och interna referensgrupp. Frågor som rör resultat på individnivå har besvarats genom att de svarande har fått ta ställning till påståenden om vad insatsen har bidragit till. Vid frågor som berör användning och spridning på verksamhetsnivå har de svarande fått ta ställning till påståenden om hur verksamheten utvecklats och bedrivs i olika avseenden efter Skolverkets insats. Frågorna ger därmed information om deltagarnas skattning av verksamheten vid två olika tidpunkter, före respektive efter Skolverkets insats. Deltagarnas skattning av verksamheten efter insatsen kan, men behöver inte, indikera att insatsen bidragit till en eventuell förändring.

I syfte att kunna jämföra insatserna är enkätfrågorna med några undantag desamma för samtliga tre insatser. De skillnader som finns är resultat av att populationen för lokala utvecklingsmedel (i huvudsak är kontaktpersoner) skiljer sig från populationen i övriga två insatser (individuella deltagare). Frågor kring alla tre insatstyperna ingick i en och samma enkät, men genom

⁹⁹ Siffran avser deltagare. Antalet individer är något färre som resultat av att några individer har deltagit i fler än en fortbildningsinsats.

filterfrågor leddes svarspersonerna förbi frågor som rörde insatser som de inte deltagit i.

Population och bortfallsanalys

Undersökningens population har utgjorts av individer som har deltagit i någon av Skolverkets jämställdhetsfrämjande fortbildningar och/eller i forskarledd handledning och/eller varit kontaktperson för ett utvecklingsprojekt med medel från Skolverket under perioden 2008 till och med första halvåret 2014. En individ kan ha deltagit i flera olika insatser och kan ha deltagit i flera insatser av samma typ vid olika tillfällen.

Populationen utgjordes av 5223 individer, som enligt deltagarlistorna deltagit i 5609 insatser. Av dessa har drygt 400 deltagare som under 2014 deltog i insats 10 (Värdegrund och likabehandling i teori och praktik, högskolekurs 7,5 hp) exkluderats. Detta var en insats som hade påbörjats men ännu inte avslutats vid enkätundersökningens genomförande. Av den resterande populationen har totalt 962 personer inte kunnat nås, då deras e-postadresser varit ogiltiga.

Uppgifterna om deltagande i Skolverkets deltagarlistor skiljer sig i flera fall från de uppgifter som enkätundersökningen genererat. Svarspersoner kan ha uppgett att de gått en kurs som de enligt registren inte gått – och tvärtom. Det finns också en grupp som enligt registren deltagit i en insats, men svarat att de inte deltagit i någon aktivitet (370 svarande). Analysen av materialet och beräkningen av svarsfrekvenser baseras på de faktiska enkätsvaren.

Som framgår av tabellen nedan utgörs nettopopulationen totalt av 3554 individer, av vilka 2912 har deltagit i fortbildning, 482 i handledning och 357 har varit kontaktperson för eller deltagit i utvecklingsprojekt. Svarsfrekvensen på individnivå är 36 procent och på insatsnivå mellan 25 och 74 procent.

	Nettopopulation	Svarsfrekvens %
Fortbildning	2912	37 (1068)
Handledning	482	25 (122)
Utvecklingsprojekt	357	74 (263)
Totalt (på individnivå)	3554	36

Få skevheter i svarsbenägenhet

Det finns få skevheter i svarsbenägenheten i förhållande till de bakgrundsvariabler som går att kontrollera för. Det finns en liten skillnad i svarsbenägenhet beroende på när svarspersonen deltog i en insats. Bland deltagare som gick en insats under perioden 2008–2011 är svarsfrekvensen 34 procent, bland de som gått insatsen senare är den 37 procent. Det finns ingen stor könsskillnad i benägenheten att svara på enkäten, svarsfrekvensen för kvinnor

och män är 37 respektive 34 procent. Skillnaden i svarsfrekvens mellan deltagare från friskolor och kommunala skolor är också liten (tre procents skillnad). Andelen specialpedagoger och kuratorer som har besvarat enkäten är något större än andelen lärare och rektorer. Personer som har deltagit i fler än en insats har i högre grad besvarat enkäten. Det är dock en relativt liten grupp (104 svarande individer).

Kommentarer till svarsfrekvens och bortfall

Följande faktorer kan ha haft betydelse för undersökningens svarsfrekvens: tidsspannet sedan deltagandet, tidpunkten för enkätundersökningens genomförande (slutet av terminen) och en generell tilltagande enkättrötthet.

Den relativt stora andel svarande som uppgett att de inte deltagit i någon av insatserna (370 svarande och ytterligare ett antal e-brev från enkättagare) indikerar också, tillsammans med markerade frågetecken vid ett 80-tal deltagare i deltagarlistorna, en osäkerhet kring populationen. Bortfallet kan därmed inkludera en grupp individer som står upptagna som deltagare på Skolverkets listor men som inte deltagit eller slutfört insatsen och därför inte besvarat enkäten.

Enkätfrågor

1. Vilken skolform/verksamhet arbetar du främst inom?

- Förskola
- Förskoleklass
- Grundskola
- Gymnasieskola
- Vuxenutbildning/Utbildning i svenska för invandrare
- Specialskola/Särskola (grund, gymnasium, vux)
- Huvudmannens administrativa förvaltning
- Annan _____

2. Svarar Du i egenskap av:

- Ledning på förskola
- Förskollärare
- Barnskötare
- Ledning på skola
- Lärare
- Fritidspedagog
- Studievägledare
- Skolsköterska/Psykolog/Kurator
- Representant för huvudman
- Annan _____

3. Skolverket har genomfört olika aktiviteter som ett led i att stödja och främja jämställdhet i skolväsendet. Har Du deltagit i någon av nedanstående utbildningar/kurser (fr.o.m. 2008)?

- Jämställdhet och hedersrelaterat förtryck i skolans värld, 7,5 hp
- Jämställdhet i skolan – skolpraktik och forskningsperspektiv 7,5 hp
- Samarbete med föräldrar i förskola och skola 7,5 hp
- Sex- och samlevnadsundervisning – skolpraktik och forskningsperspektiv, 7,5 hp
- Värdegrund och likabehandling i teori och praktik, 7,5 hp
- Genusmedveten SYV, 7,5 hp

- Hedersrelaterad problematik – om skolans ansvar och möjligheter

Ja

Nej

4. Ta ställning till följande påståenden. Jag valde att delta i Skolverkets utbildning för att jag:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Såg ett behov att utveckla arbetet med jämställdhet i verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Såg en möjlighet till egen kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Såg en möjlighet till reflektion och erfarenhetsutbyte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hade hört att utbildningen var bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fick i uppdrag av min chef att delta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tyckte att utbildningens upplägg passade mig (tid, omfattning, distans, etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tycker att jämställdhet är en mycket viktig fråga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annat skäl:

5. Innan Du deltog i Skolverkets utbildning, diskuterade Du då med Din chef:

	Ja	Nej	Jag minns inte
Vad Ditt deltagande i utbildningen skulle syfta till?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur Dina nyvunna kunskaper skulle återkopplas till verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. I vilken utsträckning svarade Skolverkets utbildning mot:

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Ingen uppfattning
Dina behov av kompetensutveckling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förskolans/skolans behov?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Ta ställning till följande påståenden. Skolverkets utbildning har bidragit till att:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Min kunskap om jämställdhet har ökat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min kunskap om hur man kan arbeta med jämställdhet har ökat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag reflekterar mer över mitt arbetssätt utifrån ett jämställdhetsperspektiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tillämpar ett jämställdhetsperspektiv i mitt arbete mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har blivit bättre på att individanpassa undervisningen och/eller annat arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är mer involverad i pedagogiska diskussioner som rör jämställdhet med kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag diskuterar jämställdhet med barnen/eleverna mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är mer observant på vad som sker på olika arenor i förskolan/skolan, t ex på raster, i matsalen, m.m.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har blivit bättre på att leda jämställdhetsarbetet i verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annat som utbildningen bidragit till:

8. Har Du fått möjlighet (tid och resurser) att:

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Ingen uppfattning
Använda Dina nya kunskaper i verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprida Dina nya kunskaper i verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Efter Skolverkets utbildning har jag: (flera alternativ möjliga)

- Medverkat till att utveckla vår jämställdhets-/likabehandlingsplan
- Involverat fler kollegor i jämställdhetsarbetet på förskolan/skolan
- Pratad om jämställdhetsarbete på förskolans/skolans planeringsdagar eller motsvarande
- Pratad om jämställdhetsarbetet vid föräldramöten
- Pratad om skolans jämställdhetsarbete med elevrådet
- Sett över undervisningsmaterial utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- Observerat och diskuterat mitt eget och kollegors arbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- Initierat nya metoder (t ex filminspelning) för att upptäcka omedveten särbehandling av barn/elever utifrån kön
- Bjudit in organisationer/föreläsare för att prata om jämställdhet i förskolan/skolan
- Startat en arbetsgrupp/studiecirkel kring jämställdhetsfrågor
- Slutat arbeta med jämställdhet/lagt arbetet med jämställdhet åt sidan
- Andra jämställdhetsfrämjande insatser som jag har gjort efter Skolverkets utbildning: _____

10. Ta ställning till följande påståenden. Efter Skolverkets utbildning:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Har kännedomen om den lokala jämställdhets- /likabehandlingsplanen ökat bland personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Följer förskolan/skolan upp den pedagogiska verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Följer förskolan/skolan upp den fysiska och psykosociala miljön ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analyserar förskolan/skolan utvecklingsbehov ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genomför förskolan/skolan åtgärder för att främja jämställdhet mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11. Har Du medverkat i/varit kontaktperson för ett lokalt utvecklingsarbete inom
jämställdhetsområdet, med medel från Skolverket?**

- Ja
 Nej

12. Den huvudsakliga anledningen till att vi sökte medel för ett jämställdhetsprojekt var att:

- Vi ville åtgärda ett konkret problem som var relaterat till jämställdhet på vår/en förskola/skola
 Vi ville öka medvetenheten om jämställdhet i verksamheten generellt
 Annat skäl: _____

13. De som deltog i jämställdhetsprojektet:

- Valdes ut av förskolans/skolans ledning
 Fick själva anmäla sitt intresse
 Vet ej
 Valdes ut av annan: _____

14. Innan det lokala jämställdhetsprojektet påbörjades, diskuterade Du då med Din chef:

	Ja	Nej	Jag minns inte
Vad projektet skulle syfta till?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur kunskaper och erfarenheter från projektet skulle återkopplas till verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. I vilken utsträckning var följande stöd viktigt under arbetet med det lokala jämställdhetsprojektet?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Ingen uppfattning
Stödmaterial från Skolverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konferens anordnad av Skolverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seminarier/Workshops anordnade av Skolverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskare inom jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Processledare eller motsvarande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enskilda medarbetare vid Skolverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Ta ställning till följande påstående. Det lokala jämställdhetsprojektet har bidragit till att:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Min kunskap om jämställdhet har ökat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min kunskap om hur man kan arbeta med jämställdhet har ökat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag reflekterar mer över mitt sätt att arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tillämpar ett jämställdhetsperspektiv i mitt arbete mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har blivit bättre på att individanpassa undervisningen och/eller annat arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är mer involverade i pedagogiska diskussioner som rör jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jag diskuterar jämställdhet med barnen/eleverna mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är mer observant på vad som sker på olika arenor i förskolan/skolan, t ex på raster, i matsalen m.m.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har blivit bättre på att leda jämställdhetsarbetet i verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annat som projektet bidragit till:

17. Har Ni fått möjlighet (tid och resurser) att:

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Ingen uppfattning
Använda Era kunskaper från jämställdhetsprojektet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprida Era kunskaper från jämställdhetsprojektet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Efter vårt lokala jämställdhetsprojekt har vi projektdeltagare: (flera alternativ möjliga)

- Medverkat till att utveckla vår jämställdhets-/likabehandlingsplan
- Involverat fler medarbetare i jämställdhetsarbetet på förskolan/skolan
- Pratad om jämställdhetsarbetet på förskolans/skolans planeringsdagar eller motsvarande
- Pratad om jämställdhetsarbetet vid föräldramöten
- Pratad om jämställdhetsarbetet med elevrådet
- Sett över undervisningsmaterial utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- Medarbetare börjat observera och diskutera varandras arbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- Initierat nya metoder (t ex filminspelning) för att upptäcka omedveten särbehandling av barn/elever utifrån kön
- Bjudit in organisationer/föreläsare för att prata om jämställdhet i förskolan/skolan

- Startat en arbetsgrupp/studiecirkel kring jämställdhetsfrågor
- Slutat arbeta aktivt med jämställdhet/ lagt arbetet med jämställdhet åt sidan
- Andra jämställdhetsfrämjande insatser som vi har gjort efter det lokala utvecklingsprojektet:

19. Ta ställning till följande påståenden. Efter det lokala jämställdhetsprojektet:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Har kännedomen om den lokala jämställdhets- /likabehandlingsplanen ökat bland personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Följer förskolan/skolan upp den pedagogiska verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Följer förskolan/skolan upp den fysiska och psykosociala miljön ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analyserar förskolan/skolan utvecklingsbehov ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genomför förskolan/skolan åtgärder för att främja jämställdhet mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Tror Du att Ni hade genomfört jämställdhetsprojektet eller ett motsvarande utvecklingsarbete även utan utvecklingsmedel från Skolverket?

- Ja
- Nej
- Vet ej

21. Har Du medverkat i någon av nedanstående handledningsinsatser under ledning av forskare och/eller processledare?

- Genus och ämnesdidaktik (2011 – 2012)

- Handledning för jämställdhet och kunskap (2012 – 2013)

- Ja
- Nej

22. Den huvudsakliga anledningen till att vi genomförde den lokala handledningsinsatsen var att:

- Vi ville åtgärda ett konkret problem som var relaterat till jämställdhet på förskolan/skolan

Vi ville öka medvetenheten om jämställdhet i verksamheten generellt

Annat skäl: _____

23. Ta ställning till följande påståenden. Jag valde att delta i Skolverkets handledningsinsats för att jag:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Såg behov av att utveckla arbetet med jämställdhet i verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Såg en möjlighet till egen kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Såg en möjlighet till reflektion och erfarenhetsutbyte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hade hört att insatsen var bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fick i uppdrag av min chef att delta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tyckte att insatsens upplägg passade mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tycker att jämställdhet är en mycket viktig fråga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annat skäl:

24. Innan Du deltog i den lokala handledningsinsatsen, diskuterade Du då med Din chef:

	Ja	Nej	Jag minns inte
Vad insatsen skulle syfta till?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur Dina erfarenheter och kunskaper från insatsen skulle återkopplas till verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. I vilken utsträckning var följande stöd viktigt under genomförandet av den lokala handledningsinsatsen?

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Ingen uppfattning
Stödmaterial från Skolverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konferens anordnad av Skolverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seminarier/Workshops anordnade av Skolverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskare inom jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Processledare eller motsvarande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enskilda medarbetare vid Skolverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Ta ställning till följande påståenden. Handledningsinsatsen har bidragit till att:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Min kunskap om jämställdhet har ökat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min kunskap om hur man kan arbeta med jämställdhet har ökat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag reflekterar mer över mitt sätt att arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tillämpar ett jämställdhetsperspektiv i mitt arbete mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har blivit bättre på att individanpassa undervisningen och/eller annat arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är mer involverad i pedagogiska diskussioner om jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag diskuterar jämställdhet med barnen/eleverna mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är mer observant på vad som sker på olika arenor på förskolan/skolan, t.ex på raster, i matsalen m.m.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har blivit bättre på att leda jämställdhetsarbetet i verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annat som handledningsinsatsen bidragit till:

27. Har Du fått möjlighet (tid och resurser) att:

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Ingen uppfattning
Använda Dina kunskaper från handledningsinsatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprida Dina kunskaper från handledningsinsatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Efter den lokala handledningsinsatsen har jag: (flera alternativ möjliga)

- Medverkat till att utveckla vår jämställdhets/-likabehandlingsplan
- Involverat fler medarbetare i jämställdhetsarbetet på förskolan/skolan
- Pratad om jämställdhetsarbetet på förskolans/skolans planeringsdagar eller motsvarande
- Pratad om jämställdhetsarbetet vid föräldramöten
- Pratad om jämställdhetsarbetet med elevrådet
- Sett över undervisningsmaterial ur ett jämställdhetsperspektiv
- Observerat och diskuterat mitt eget och kollegors arbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- Initerat nya metoder (t.ex. filminspelning) för att upptäcka omedveten särbehandling av barn/elever utifrån kön
- Bjudit in organisationer/föreläsare för att prata om jämställdhet i förskolan/skolan
- Startat en arbetsgrupp/studiecirkel kring jämställdhetsfrågor
- Slutat att arbeta aktivt med jämställdhet/lagt jämställdhetsarbetet åt sidan
- Andra jämställdhetsfrämjande insatser som vi har gjort efter handledningsinsatsen: _____

29. Ta ställning till följande påståenden. Efter handledningsinsatsen:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Har kännedomen om den lokala jämställdhets- /likabehandlingsplanen ökat bland personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Följer förskolan/skolan upp den pedagogiska verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Följer förskolan/skolan upp den fysiska och psykosociala miljön ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analyserar förskolan/skolan utvecklingsbehov ur ett jämställdhetsperspektiv mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genomför förskolan/skolan åtgärder för att främja jämställdhet mer än tidigare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Om Ni inte hade tagit del av Skolverkets handledningsinsats, tror Du att Ni då hade genomfört ett motsvarande utvecklingsarbete ändå?

- Ja
- Nej
- Vet ej

31. Om Du jämför med andra jämställdhetsfrämjande aktiviteter i förskolan/skolan som Du har deltagit i, hur värderar Du sammantaget Skolverkets aktivitet/er för att främja jämställdhet?

- Mycket högt
- Ganska högt
- Varken högt eller lågt
- Ganska lågt
- Mycket lågt
- Ej deltagit i andra aktiviteter/ingen uppfattning

Avslutningsvis följer några frågor som rör situationen i Din förskola/skola/verksamhet idag.

32. I vilken utsträckning bedrivs i dag jämställdhetsarbete:

	I mycket stor utsträckning	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls	Ingen uppfattning
på Din förskola/skola?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I den/de förskolor/skolor som Ni är huvudman för?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Ta ställning till följande påståenden. På förskolan/skolan i dag:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Har vi mål för jämställdhetsarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är medarbetarna involverade i jämställdhetsarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finns det praktiska jämställdhetsarbetet beskrivet/reglerat i våra egna planer och strategier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedrivs jämställdhetsarbetet i projektform	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetar vi systematiskt med att integrera jämställdhetsperspektivet i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har vi rutiner för att dokumentera och följa upp vårt jämställdhetsarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drivs jämställdhetsarbetet av enstaka entusiaster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finns ett motstånd mot jämställdhetsfrågor bland personalen (ej ledning)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenderar jämställdhet att underordnas andra frågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prioriteras andra satsningar från Skolverket (läraryft, matematiksatsningen m.m.) före satsningar på jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Ta ställning till följande påståenden. Ledningen/rektorn på förskolan/skolan:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Är engagerad i utvecklingen av jämställdhetsarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uppmuntrar medarbetarna att delta i jämställdhetsarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uppmuntrar ett kollegialt lärande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skapar utrymme (tid och resurser) för kompetensutveckling om jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motarbetar jämställdhetsarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Ta ställning till följande påståenden. Huvudmannen för min förskola/skola:

	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls	Ingen uppfattning
Är engagerad i utvecklingen av jämställdhetsarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uppmuntrar mig att driva på jämställdhetsarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skapar utrymme (tid och resurser) för kompetensutveckling om jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motarbetar jämställdhetsarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Har Du förslag på ytterligare stöd som Skolverket skulle kunna erbjuda för att främja jämställdhet på Din förskola/skola, är Du välkommen att skriva det här:
