

HiO-rapport 2011 nr 9

# **Menn som forskjell og forskjellige menn**

Rekruttering av menn til barnehage

Olav Kasin & Mette Vaagan Slåtten

Høgskolen i Oslo  
Avdeling for lærerutdanning og internasjonale studier  
April 2011

© Høgskolen i Oslo  
ISBN 978-82-579-4755-2  
ISSN 0807-1039

Det må ikke kopieres fra denne bok i strid med åndsverkloven og fotografiloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, Interesseorganisasjon for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale medfører erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

# Innhold

Sammendrag.....	4
DEL I: Bakgrunn og perspektiver.....	6
Undersøkelsens overordnede tema .....	6
Utvalg og metode .....	6
Likestillingsparadokset.....	8
Analysenivåer og nivåfeilslutninger .....	10
Om fokuset på kunnskaper og holdninger.....	12
Likestillingsdiskurser .....	14
DEL II: Informantenes synspunkter om menn og likestilling i barnehagen .....	16
Fra likestilling til mangfold og likeverd .....	16
Barnehageledere .....	16
Tillitsvalgte .....	23
Pedagogisklærere .....	27
Øvingslærere .....	32
DEL III: Perspektiver for videre arbeid .....	40
Likestilling på samfunnsnivå .....	41
Likestilling på institusjonsnivået .....	42
Likestilling på individnivå .....	45
For mange kvinner eller for få menn? .....	46
Likestilling og voksne som rollemodeller.....	47
Likestilling og arbeidsdeling mellom kjønn.....	49
Avslutning .....	51
Kilder.....	55
Vedlegg - intervjuguider .....	56

## Sammendrag

Rapporten omhandler rekruttering av menn til barnehagen. Vi har intervjuet ansatte i ulike stillinger innenfor førskoleutdanning/barnehagefeltet for å få svar på hvordan kjønnslikestilling oppfattes og hva som tenkes om verdien av menn i barnehager. Undersøkelsen har tegnet et interessant bilde der informantene vegrer seg i forhold til likestillingsbegrepet. Dette er en reservasjon som kommer til uttrykk på flere måter, men som blant annet gjør at de velger seg andre begreper å jobbe etter i stedet for likestilling. Vi velger å gå inn i forståelsene av begrepene likestilling, mangfold og likeverd, for å få en klarere forståelse av hva ambivalensen til likestillingsbegrepet bunner i.

Vi finner at nær samtlige av informantene velger å omdefinere likestilling vekk fra likestilling som likhet til likestilling som egenart. Forskjeller mellom kjønn gjøres langt på vei om til noe positivt, også den kjønnsmessige arbeidsfordelingen som finnes i barnehagene rundt om.

Dette står i kontrast til en mer likhetsorientering, der likhet mellom kjønnene er sentralt i forståelsen av likestilling. Individsentreringen på 90-tallet og fremover, er sannsynligvis et stikkord for å forstå denne utviklingen, samt at det også er en utvikling der likestilling avpolitiseres. Begrepene likeverd og mangfold løftes frem og konsekvensen blir langt på vei at den enkelte voksne mann eller kvinne i barnehagen ikke behøver å jobbe med egen utvikling på området kjønnsadferd. Bruken av likeverd begrepet unndrar sammenligninger mellom kvinner og menns arbeidsfordeling i barnehagene, da begrepet er ikke-komparativt. Likeverdsbegrepet er slik med på å avpolitiserer myndighetenes likestillingsprosjekt, og forskjellighet forstått som mangfold blir positivt i seg selv.

I rapporten har vi også prøvd å tydeliggjøre hvordan likestillingsarbeid vil endre karakter etter hvilket nivå vi omtaler det på. Vi skiller i denne sammenhengen mellom samfunnsnivå, institusjonsnivå og individnivå. Våre informanter er naturlig nok mer befestet i de to sistnevnte nivåer, og det preger sannsynligvis også deres holdninger til

likestilling. Dermed blir likestilling et begrep som ender opp som vanskelig og operasjonalisere for den enkelte barnehage (institusjonsnivået) og for den enkelte søker til eller ansatt i barnehagen (individnivået).

Det som ellers er et sentralt funn i vår undersøkelse er at flere menn i barnehager er et mål som alle støtter opp om. Ingen er uenige i målet, mens alle er mot moderat kjønnskvoltering.

Synet om at rekruttering av menn i seg selv fører til mer likestilling må etter vårt syn modereres. Det er ikke nødvendigvis noen sammenheng mellom flere menn i barnehagen og likestilling, hvis ikke dette nedfeller seg i det pedagogiske arbeidet og i arbeidsfordelingen mellom menn og kvinner i barnehagene.

Sammenhengen mellom voksne menn og kvinners væremåte i barnehagen og kjønnsroller i jenter og gutter lek i barnehagen, problematiseres i liten grad av informantene. Tvert i mot ansees det som bra med forskjeller blant voksne, også kjønnsforskjeller – og det uttrykkes en uro for at menn kan slutte i barnehagen hvis de ikke får holde på med det de liker. Kjønnsforskjeller forstås ikke som sosiale forskjeller som på sikt kan føre til sosial ulikhet på samfunnsnivå, men som verdifulle variasjoner som beriker barnehagen og som har samme verdi (likeverdige). Samtidig trekker flere av informantene frem betydningen av at jenter og gutter skal ha samme utviklingsmuligheter. Det kan fremstilles som et likestillingsparadoks at forskjeller mellom menn og kvinner langt på vei fremstilles som positivt, mens kjønnsdelt adferd blant barna ikke ansees som positivt. I stedet for å fokusere at de voksne menn og kvinner er rollemodeller for barna trekkes det frem at kvinner og menn er forskjellige rollemodeller for barna.

# DEL I: Bakgrunn og perspektiver

## Undersøkelsens overordnede tema

Gjennom undersøkelsen skulle det fremskaffes en større forståelse av en del spørsmål som har vist seg å være aktuelle i forhold til arbeid med rekruttering av menn til førskolelærerutdanning og arbeid i barnehage. Spørsmål omkring kunnskap om menn og holdninger til menn i barnehagene, barnehagefeltets aktører og deres kunnskap om rekruttering av menn, og deres vurdering av hvilken verdi rekruttering av menn har. Det siste sett i lys av et likestillingsperspektiv.

**Undersøkelsens overordnede tema vil omhandle kunnskap om- og holdninger til kjønnslikestilling og derigjennom verdien av å rekruttere flere menn til barnehagen.**

## Utvalg og metode

Metoden må tilpasses det overordna tema, og intervjumetoden er best egnet til å få frem informasjon om kunnskap og holdninger. Det ble benyttet litt ulike intervjuguider til de ulike stillingsgruppene (se vedlegg) og det ble gjort lydopptak av til sammen 12 intervjuer.

### Utvalg:

- Barnehageledere (øverste barnehageleder under rådmann, kan være f. eks barnehagesjef) – antall 4.
- Øvingslærere. Strategisk utvalg av øvingslærere, basert på ansiennitet – antall 4.

- Tillitsvalgte for Fagforbundet og Utdanningsforbundet – antall 2.
- Pedagogikkklærere ved Førskolelærerutdanningen – antall 2.

### **Begrunnelse for utvalget**

Barnehageledere: De har nøkkelposisjoner som ledere av personalgrupper, faglig overordnet ansvar, samt ansvar for rekrutteringspolitikk, hvor rekruttering av menn potensielt kan spille en viktig rolle.

Begrunnelsen for å velge ut øvingslærere som en kategori: Øvingslærere har nær kontakt med mannlige og kvinnelige studenter gjennom barnehagepraksis- periodene. Det kan tenkes at menn har en noe lengre vei å gå, før de faller ned på et utdanningsvalg som førskolelærerstudiet. Det er i praksisperioden tilbakemeldingene på den direkte yrkesutøvelsen skjer. Hvordan øvingslærere møter de mannlige studentene i deres praksisperiode, kan tenkes å få betydning for fremtidig yrkesvalg.

Tillitsvalgte: Disse representerer de ansattes "side" knyttet til arbeidsmiljøspørsmål, ansettelsesspørsmål og lignende, og kan ventes å ha erfaring med spørsmål knyttet til kjønnsbalanse i barnehagen. I tillegg er tillitsvalgte involvert i ansettelsesprosesser, og kan slik potensielt spille en aktiv rolle i rekruttering av menn til barnehageyrket.

Pedagogikkklærere: Pedagogikkfaget ansees som det mest sentrale faget i førskolelærerutdanningen, ved at det er størst (flestepoeng), og ved at de ferdigutdannede ofte kaller seg pedagoger. Fagets formidlere og veiledere har stor definisjonsmakt; hva er en førskolelæreres oppgaver og hvilken kunnskap, holdninger og ferdigheter trenger en førskolelærer.

## Likestillingsparadokset

Ingen av informantene i denne undersøkelsen stiller spørsmålstegn ved- eller er kritiske til myndighetenes ambisjon om å få flere menn inn i barnehagen. Det vurderes av alle som et mål de kan stille seg bak. Men når det kommer til begrunnelse for hvorfor man trenger dette, og eventuelt hva det vil bety for barnehagen, så tegner det seg et sprikende bilde. I mange av intervjuene nevnes likeverd og mangfold som viktige begrunnelser eller viktig utgangspunkt for å rekruttere flere menn til barnehagen. Men hva betyr dette egentlig? Når det snakkes om mangfold, kan det på den ene siden handle om at det skapes et større mangfold ved at det kommer flere menn til barnehagen. Mangfoldet oppstår ved at menn har med seg andre egenskaper, måter å tenke og handle på, måter å leke med barna på, måter å omgås kolleger på osv., som følge av at de er menn. Menn utgjør en forskjell og bidrar derfor til mangfold. Så kommer betenkningene – dette er jo en form for generalisering av menn som en jo ikke egentlig vil stå inne for. Mangfoldsbegrepet blir derfor også knyttet til en form for kjønns mangfold – at det er mange måter å være menn og kvinner på, og at forskjellene like mye kan oppstå mellom menn som mellom menn og kvinner. En tredje variant av mangfoldsbegrepet finner vi når noen av informantene hevder at det må knyttes til mer enn kjønn, at mangfoldet finnes i forhold til kultur, etnisitet, erfaring, alder osv.

Lignende bevegelser finner vi igjen i flere av intervjuene. Menn - som menn - er både relevant og ikke relevant fordi kjønn både skal tas hensyn til og samtidig noe en må se forbi. Spørsmålet er om dette er en innebygd motsetning i myndighetenes ambisjon om å rekruttere flere menn til barnehagen? På den ene siden er det et likestillingstiltak i forhold til arbeidsmarkedet – det ønskes en bedre miks av menn og kvinner på ulike arbeidsplasser og innenfor ulike sektorer. På den andre siden ønsker man å jobbe for at kjønnsoppfatningene og praksisen ikke skal bli for statisk eller stereotyp. I barnehagen blir dette til et dilemma dersom man mener at rekruttering av menn er det samme som



likestilling i barnehagen. På den måten ender man opp med å reproducere kjønnsstereotypiske forestillinger. Eller?

Kanskje er det slik at det ikke er stereotypiske forestillinger? Kanskje er det slik at forestillingene beskriver det som er mer eller mindre systematiske forskjeller mellom menn og kvinner, og at disse verdsettes som positive for barnehagen? Hva som eventuelt skulle være bakgrunnene for disse forskjellene (nedarvede egenskaper, sosialisering, kulturpåvirkninger osv.) blir i første omgang litt underordnet. Antakelig er det grunn til å være forsiktig med å betegne mange av begrunnelsene for menn i barnehagen som enkel og stereotype oppfatninger når det baserer seg på at menn og kvinner er forskjellige.

I forholdt til Rammeplanens fokus på likestilling, kunne jo ett svar være at menn er forskjellige, og at barn og ansatte i barnehagen også må få anledning til å erfare det. Muligens ligger dette under som en antakelse hos informantene når det snakkes om mangfold, men det er i liten grad uttalt som et eget perspektiv på rekrutteringspolitikken. Det som går igjen med hensyn til å begrunne behovet for flere menn i barnehagen, er at de utgjør en forskjell i forhold til kvinnelige ansatte. En kan kanskje beskrive det slik: det er forskjell på menn, men det er enda større forskjeller mellom menn og kvinner, og er det er der motivasjonen for å rekruttere flere menn ligger?

I forhold til barn blir også kjønnsforskjellene omtalt av informantene med en tilsynelatende innebygd motsetning: Kvinner og menn leker forskjellig med barn, mannlige og kvinnelig ansatte gir barna ulike rom, det tilbys ulike aktiviteter osv. Samtidig skal personalet i barnehagen jobbe for at gutter og jenter gis de samme mulighetene, altså at barna skal oppleve at tilbud og aktiviteter i barnehagen ikke skal være avhengig av kjønn. Dermed bevarer en form for motsetning i og med ambisjonene om flere menn i barnehagen:

- 1) gutter og jenter skal få de samme mulighetene
- 2) kjønn er relevant,
- 3) kjønn skal ikke være styrende hele tiden
- 4) menn er forskjellige
- 5) skal allikevel rekrutteres som gruppe

Signalene blir derfor mange og kryssende, og behovet for å sortere blir derfor tilsvarende stort. Når myndighetene ønsker 20 % menn i barnehagen, oppstår det ikke bare et stort og rungende JA. Det oppstår også et like stort behov for å begrunne ambisjonen – hva er de viktigste grunnene, hva innebærer det?

## **Analysenivåer og nivåfeilslutninger**

Motsetningene beskrevet ovenfor kan kanskje fremstå som reelle. Men det er også mulig å beskrive dem som tilsynelatende motsetninger. En måte å klargjøre det på, er å beskrive ulike nivåer, både i rekrutteringspolitikken selv og i analysene av den.

Utgangspunktet er at de viktigste forskjellene ligger i *antallet*, ikke i kjønn. Sagt på en annen måte: når utgangspunktet er at kjønn opptrer som en statistisk kategori på systemnivå, må man skille mellom egenskaper på systemnivå og på individnivå. Et forhold på systemnivå, for eksempel at kvinner er overrepresentert i omsorgsykker, kan ikke brukes på individnivå – ”siden du er kvinne, er du mest egnet til å jobbe i et omsorgsykke”. Statistiske sannsynligheter er statistiske, ikke personlige. Man kan altså ikke sette likhetstegn mellom 30.000 kvinner og én kvinne, altså snakke om egenskaper som om antallet ikke utgjør en avgjørende forskjell. Dette kalles i statistiske analyser for nivåfeilslutning.

Når en ser på myndighetenes mål om å rekruttere flere menn til barnehagen, kan det derfor være hensiktsmessig å klargjøre ulike nivåer:

Det ene nivået, som en kan kalle *samfunnsnivået*, handler om at myndighetene ønsker å påvirke arbeidsmarkedet slik at kvinner og menn i større grad velger de samme yrkene. Utgangspunktet er da at arbeidsmarkedet allerede er sterkt kjønnssegregert. På dette nivået gir det god mening å skille mellom kvinners og menns utdannings- og yrkesvalg, og hvordan dette eventuelt påvirker arbeidsmarkedet innenfor ulike sektorer. Det er snakk om mange kvinner og menn, og det er også mulig å påvise systematiske forskjeller, altså at det finnes typiske kvinneyrker og typiske manneyrker.

Når man så skal virkeliggjøre ambisjonen om flere menn i barnehagen, vil det dukke opp andre problemstillinger. I barnehagen, som vi i denne sammenhengen kan kalle *institusjonsnivået*, skal man utlyse stillinger, håndtere søkere og vurdere søkeres kvalifikasjoner og egnethet. Da blir det andre hensyn å ta enn bare kjønn: hva slags utdanning har vedkommende, hva slags erfaring, hvordan fremstår vedkommende som person, hva tror man om vedkommendes evne til å samarbeide med personalet, omgangen med barn osv. Kjønn blir da kun ett av flere vurderingskriterier, og kanskje heller ikke det viktigste. Det blir da uklart hva slags status myndighetenes ambisjon om å rekruttere flere men skal ha i konkrete ansettelsesprosesser.

Om vi fortsetter på det vi kan kalle *individnivået*, vil en søker til stillingen som for eksempel avdelingsleder være interessert i hva slags arbeidsplass dette er, hvordan arbeidsmiljøet fungerer, hva slags opplegg man har i forhold til kompetanseutvikling, profilen på det pedagogiske arbeidet osv. Vedkommende, som er mann, er motivert for å jobbe i barnehagen, men er i tvil siden det ikke jobber noen andre menn der fra før. Vedkommende, som har utdanning som førskolelærer, får tilbud om jobben, og får seinere høre at han er kvotert foran andre kvinnelige søkere som var like godt

kvalifisert. I en slik situasjon vil det kanskje oppstå en vegring mot fokuset på kjønn. Vedkommende vil være i barnehagen fordi han er kvalifisert og motivert for å jobbe i barnehagen, ikke fordi han er mann.

Fokuset og problemstillingene vil altså skifte på disse ulike nivåene. Og om man unngår å klargjøre dette, vil mange av forestillingene om menn i barnehagen fremstå som stereotype og til og med direkte motsetningsfulle. Man ønsker kanskje flere menn i barnehagen fordi menn selv er forskjellige, men også fordi menn som gruppe betraktes som forskjellige fra kvinner. Og – vurderingen er at disse forskjellene er berikende. Men dette kan altså ikke en enkelt mannlig barnehageansatt ta ansvar for. En enkelt barnehage kan heller ikke ta ansvar for at det rekrutteres på en slik måte at det til slutt blir 20 % menn i norske barnehager. Politiske ambisjoner om å endre på rekrutteringen av menn og kvinner til ulike yrker, vil derfor møte en virkelighet hvor det dukker opp andre problemstillinger som vektlegger andre forhold enn kjønn. Barnehager vil ha kompetente og motiverte ansatte. Ansatte vil bli vurdert for sin kompetanse og sin innsats, ikke for deres kjønn, som de ikke har noen mulighet for å påvirke. Dette er opplagt, men det opplagte i denne sammenhengen vil fort bli oversett dersom man ikke skiller mellom ulike nivåer av rekrutteringspolitikken og analysene av denne.

## **Om fokuset på kunnskaper og holdninger**

Når vi i denne rapporten har fokusert på holdninger og kunnskaper knyttet til rekruttering av menn til barnehagen, kan en spørre seg om dette er et relevant fokus, altså om det i en eller annen forstand påvirker rekrutteringen av menn til barnehager. Antakelig påvirker både kunnskaper og holdninger rekrutteringen av menn, men *hvordan* dette arter seg er nok langt vanskeligere å avgjøre. Utgangspunktet vårt er at det på en eller annen måte er relevant når personer i ansettelsesprosesser skal ansette menn i

barnehager. Kunnskaper og holdninger spiller en rolle i forhold til de valgene som tas. Videre er det rimelig å anta at kunnskaper om- og holdninger til menn i barnehagen spiller en rolle i forhold til hvordan menn blir møtt av kvinnelige kolleger, om dette er positive erfaringer og om menn blir i jobbene.

Antakelig er det rimelig å hevde at dette fokuset på kunnskaper og holdninger primært er analyser på *individnivå*: Hvordan forholder barnehageledere, øvingslærere, tillitsvalgte og utdanningspersonell seg til menn i barnehagen? Det går også an å knytte kunnskaper og holdninger til *institusjonsnivået* i den forstand at man kan se for seg at barnehagen er en kvinnedominert arbeidsplass, som i sin tur kan tenkes å påvirke menns valg i forhold til å jobbe i barnehage. Det er også mulig å se for seg barnehager og barnehageeiere hvor man har utviklet en egen *kultur* for å rekruttere menn. Hva er deres utgangspunkt, hva er det de har vektlagt, hvordan opplever menn å jobbe i barnehager hvor de er spesielt ønsket fordi de er menn osv?

På *systemnivå/samfunnsnivå*, i denne sammenhengen de politiske ambisjonene om 20 % menn i norske barnehager, er menn først og fremst en statistisk kategori det ønskes mer av. Kunnskaper, holdninger og argumentasjon knyttet til dette kan muligens være interessant, men da som en analyse av de som utformer politiske handlingsplaner - hvorfor de skriver det de skriver osv. Men på dette system/samfunnsnivå blir kunnskaper og holdninger til menn mer overordnet og også mindre forpliktende sammenlignet med de barnehagene som eventuelt skal rekruttere flere menn inn i sine rekker. Enda mer overordnet og uforpliktende blir kunnskapene og holdningene sammenlignet med de mennene som eventuelt kunne tenke seg å søke jobb i barnehager.

## Likestillingsdiskurser

Materialet vi sitter med fra intervju av barnehageledere, øvingslærere, tillitsvalgte og pedagogikk lærere i førskolelærerutdanningen, vil vi søke å sortere etter disse nivåene i rekrutteringspolitikken og analysene av denne. I tillegg vil vi ta i bruk analyseredskaper i form av det en kan kalle for likestillingsdiskurser, grovt forstått som rådende syn på likestilling, hva det dreier seg om, hvordan man oppnår det og hvordan det evt. påvirker praksis.

Likestillingsbegrepet er vanskelig å bruke i en samtale hvis man ikke eksplisitt går nærmere inn på hvordan det oppfattes av den som bruker det. Etter intervjuene med informanter i ulike bydeler, avtegnet det seg en egen oppfattelse av begrepet som informantene hadde tildels felles, og som var annerledes enn forventet. Begrepet var ikke populært, i den forstand at det ble vurdert som lite anvendelig på institusjonsnivå og individnivå.

I lovmessig og politisk sammenheng brukes begrepet som en fellesbetegnelse for likestillingsarbeid på tvers av kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering og funksjonsnivå. Vi skal se nærmere på begrepet likestilling i tilknytning til kjønn. I Nordberg (2005) skisseres tre diskurser, lokalisert i ulike tidsepoker:

### **Diskurs 1: Oppfatter kjønnslikestilling som likhet.**

Diskursen dominerte likestillingsdebatten på 70-tallet. Likhet mellom kjønn er det sentrale fokus, og det er forventninger om at kjønnene inntar symmetriske posisjoner. Tradisjonelle kjønnsroller skal erstattes av nye, hvor menn og kvinner gjør det samme, og hvor menn og kvinner ikke er komplementære kategorier. Kjønn skal ikke legge føringer på ønsker, ressurser og muligheter.

## **Diskurs 2: Likestilling som utjevning av maktforskjeller**

Dette er et syn på likestilling som dominerte 80-tallet. Her handler likestillingspolitikk om å prøve endre et samfunn som kjennetegnes av mannlig dominans. Kvinnelig egenart løftes frem, ikke som biologi, men som en kvinnelig underordning som knyttes til den mannlige dominansen. Likestilling blir derfor å gi kvinner ekstra støtte til emansipasjon, og menn oppfattes som en hindring i så måte. Kvinnefellesskap og kvinners felles interesser vektlegges. Menn oppfattes som å stenge for kvinners inntreden og utfoldelse i organisasjoner (Nordberg 2005, s. 83).

## **Diskurs 3: Likestilling som egenart**

Dominerer som perspektiv fra 1990-tallet og fremover, og bygger på et positivt syn på egenart, og hvor det ikke er statusskille mellom kjønn. Det som kan defineres som mannlighet og kvinnelighet er likeverdige. Fokus på kjønnsforskjeller tones ned og det finnes en tanke om en kulturell og kroppslig forankret komplementær mannlighet og kvinnelighet. Det er videre et fokus på individets egenart gjennom diskurser om mangfold, og ulikheter i egenskaper og interesser vurderes som positivt. Likeverd reduseres mangfoldet til to motsatte kjønn som forventes å ha komplementære egenskaper. Mangfold sees på som positivt, forskjeller er ikke et problem. Likeverd opphøyes som verdi, mens maktforskjeller mellom kjønn nedtones (Nordberg 2005, s. 84-85).

Vi har ikke selv gjennomført en systematisk diskursanalyse av meningsinnholdet i intervjuene, men vi benytter begrepene om likhet, maktforskjeller og egenart, slik de er fremstilt hos Nordberg (2005) til en grovsortering av hvilken retning informantene orienterer seg når det gjelder likestilling mellom kjønn.

## **DEL II: Informantenes synspunkter om menn og likestilling i barnehagen**

### **Fra likestilling til mangfold og likeverd**

I møte med informantene ble det en samtale rundt verdien av menn i barnehagen. Det var naturlig at samtalens sentrale tema ble kjønnslikestilling og informantenes tanker om det. Vi hadde åpne spørsmål og lot informantene resonnerer rundt begrepet likestilling, samtidig som vi forsøkte å følge opp med spørsmål den reservasjon som informantene møtte begrepet med.

Det var en klar reservasjon som fulgte med begrepet likestilling, og vi vil prøve å analysere denne reservasjonen. Vi vil også forsøke å analysere hvorfor de foretrukne alternativene; mangfoldsbegrepet og likeverdsbegrepet ble erstatninger for likestillingsbegrepet. Vi ser på dette i forhold til stillingsgrupper, for å finne eventuelle forskjeller mellom gruppene i oppfatninger rundt kjønnslikestilling. For å kunne systematisere svarene brukte vi diskursbegrepet som nevnt ovenfor.

### **Barnehageledere**

Diskurs 3, som bygger på et positivt syn på egenart, der det som defineres som mannlighet og kvinnelighet er av samme verdi, men komplementære kategorier, beskriver godt barnehageledernes syn på likestilling. Diskurs 1, likestilling som likhet der det forventes at kjønnene inntar symmetriske posisjoner, og der tradisjonelle kjønnsroller skal erstattes av nye, tas det avstand fra. Gjennom alle intervjuer vi gjorde, ga barnehagelederne uttrykk for at de oppfatter ordet likestilling som vanskelig å forholde seg til. De omdefinerte som oftest begrepet til mangfold eller likeverd.



Intervjuer stiller spørsmål til barnehageleder; ”Mener du det er viktig å ha fokus på likestilling, i personalgruppa i barnehagen”?

Barnehageleder 2: *Ja, likestilling, men da tenker jeg nok videre enn bare menn, det å få flere menn. Jeg tenker på jenter og gutter og det å være forskjellig, jeg tenker veldig mot mangfold da.*

Intervjuer; *Så det er begrunnelsen din for at det er viktig med likestilling, for å få et større mangfold?*

Barnehageleder 2: *Ja, og likestilling er jo viktig på mange områder i livet, at de har like muligheter jenter og gutter.*

Utsagnet til barnehageleder 2 er interessant på flere måter. Menn og kvinner oppfattes som komplementære kategorier – kategorier som skal ha like muligheter.

Barnehageleder 1: *Så de barnehagene med mange menn, der er det mer mangfold i tilbudet. Og vi tenker mangfold som en ressurs, og da er det ikke bare menn og kvinner, men vi ser at det blir gitt et annet tilbud der det er mange menn.*

Barnehageleder 1 forventer ikke at menn og kvinner går inn i hverandres roller. Det forventes ikke at tradisjonelle kjønnsroller skal erstattes av nye, det er ikke et mål at menn og kvinner skal gjøre det samme. Menn og kvinner blir betraktet som komplementære kategorier.

Spørsmålet blir da hvordan det å prise forskjeller bidrar til like muligheter for den oppvoksende generasjon; barna i barnehagen? Hvis utgangspunktet er et komplementært syn på kjønn vil det kunne føre til en type forskjellstenkning, mens hvis utgangspunktet er at alle er individer som er forskjellige, også innenfor kjønn, og at det er en positiv ressurs, så blir det en annen type forskjellstenkning ut av det. I den førstnevnte vil menn og kvinner kunne innta mer eller mindre tradisjonelle roller i barnehagen, og gutter og jenter i barnehagen blir eksponert for mer eller mindre tradisjonelle kjønnsroller. I den

andre type av forskjellstenkning vil barna bli eksponert for ulike menn og ulike kvinner, som opptrer på tvers av kjønnsstypisk adferd. Det kan skje i en barnehage som bevisst jobber med at menn og kvinner gjør alle slags oppgaver, at de anstrenger seg for å handle på tvers av stereotypiske kjønnsroller. Ut i fra et sosialiseringperspektiv vil dette medføre en demokratisering for enkeltbarnet, barnet møter ulike kvinner og ulike menn på tvers av mer tradisjonell kjønnsadferd. Det kan åpne opp for et større repertoar i gutter og jenters lek. Flere menn gir også større sosial representativitet i institusjonen. Barnehagen speiler samfunnet i større grad, hvis begge kjønn er tilnærmet likt representert.

Hvis utgangspunktet er at forskjeller er bra i seg selv – samt en forståelse for at kjønn er komplementært, vil det heller ikke bli betraktet som en utfordring at leken i barnehagen er ensidig kjønnsstereotyp. Hvis det sistnevnte blir betraktet som problematisk, men ikke det førstnevnte – er det snakk om en inkonsekvent forståelse i de ansattes kunnskap og holdninger omkring kjønn. Sannsynligvis en manglende forståelse av sosialiseringprosessen.

*Intervjuer: Hvis du skulle resonnerer... altså en ting er kjønnsbalansen i personalgruppa, at de kanskje kan, som du sier, at det kan være et større mangfold i... kanskje også i pedagogikken da, hvis det var flere menn i noen personalgrupper. Men hva med barna? Tror du de erfarer menn og kvinner ulikt, og er rekrutteringa viktig av den grunn?*

*Øvingslærer 4: Ja, de gjør seg ulike erfaringer. Når du blir kjent med de voksne, og de mennene, de var her ganske lenge. Og jeg merker det sjøl også, de [barna] forventer en annen type lek. De tar kontakt på en måte som gjør at de sier fra at ”nå vil jeg bli hivi rundt, eller nå skal vi løpe og herje og klartre”. Jeg sier ikke at damer ikke gjør det. Noen av de gjør det og. Men jeg tror det er oftere...*

Voksne menn og kvinner i barnehagen vil være rollemodeller for barna, de vil kunne fortelle dem hva en mann og kvinne er, og hva en mann og kvinne gjør.

Kjønnsstereotypisk adferd hos menn og kvinner i barnehagen vil kunne bidra til opprettholdelse av kjønnsroller på samfunnsnivå (gjennom sosialiseringprosessen), samtidig er selve den kjensgjerning at menn jobber i barnehagen et brudd med tradisjonelle kjønnsroller, og kan virke motsatt; å bryte ned tradisjonelle kjønnsbestemte valg av yrke.

Fordelen med at mansrollen oppfattes som komplementær til kvinners rollen er utsagn der det poengteres at menn i barnehagen bidrar med andre aktiviteter inn i barnehagen, aktiviteter som gir barna større valgmuligheter for utfoldelse.

Til barnehageleder 3 stilles et spørsmål om likestilling: *Er det slik at du ikke liker ordet likestilling?*

Det ble stilt som et spørsmål etter at barnehagelederen hadde trukket inn begrepet mangfold i sitt svar på hvorfor rekruttering av menn til barnehagene har verdi.

Hun svarer: *jeg vil heller ha ordet likeverd, eller... ja.*

Intervjuer: *kan du sette ord på hvorfor du liker bedre ordet likeverd?*

Barnehageleder 3: *Jo for da går det mer på verdien da, den verdien den personen har. Ikke hvilket kjønn du har. Og i forhold til det å jobbe i barnehagen, så blir det i forhold til de kvalifikasjonene du har. Jeg er ikke negativ til ordet likestilling, men da er vi liksom tilbake til -70 årene. Når jeg ser tilbake har jeg ansatt menn fordi de var menn, og sett bort fra kvalifikasjoner. Og det blir feil fokus også. Og det samme nå i forhold til minoritetsspråklige kvinner, de bør jo ha samme kvalifikasjoner.*

Likhetsbegrepet problematiseres opp mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn (kvotering), og begrepene mangfold og likeverd trekkes fram som mer aktuelle og rettferdige begreper. Det tas avstand fra likestilling som likhet (diskurs 1) og det

fokuseres i stedet på individets egenart gjennom begreper som mangfold og likeverd. Forskjeller mellom kjønn vurderes som positivt, da forskjeller i seg selv blir forstått som mangfold.

Barnehageleder 4 svarer slik om hennes forhold til begrepet likestilling:

*Jeg tror nok at mange er mer glad i ordet likeverd, at man legger noe annet i likeverd uavhengig av tro, kjønn, bakgrunn og så videre, og sånn sett kvier seg for å bruke ordet likestilling... Videre sier hun: Så vi har jobba mye med dette og jeg tenker att det er viktig for våre barnehager at det er en god kjønnsbalanse, men det handler ikke bare om at skal ha inn menn som skal representere den tradisjonelle mansrollen, sånn macho, vi trenger det også men det skal være et mangfold blant de ansatte som gjør at de kan komme inn med sine ulike egenskaper, verdier og erfaringer og bidra inn i det arbeidet vi skal gjøre.*

Her argumenteres det også for at forskjeller er en ressurs, men ikke ved at menn og kvinner innehar tradisjonell kjønnsadferd. Her er det mer at det er forskjeller i seg selv som trekkes fram som verdifullt.

*Barnehageleder 4 utdyper: ... men da er det viktig at likestilling ikke bare handler om jevn fordeling av kjønn, men også om hvordan vi tillater at både kvinner og menn kan gjøre mange ting, som ikke er kjønnsbestemte". Ett annet sted sier hun: Likestilling handler ikke bare om sånn 50 og 50 prosent, av det ene eller andre kjønn, men like mye om hvordan vi er rollemodeller for barna, og viser hvordan vi kan innta mange ulike roller, uavhengig av kjønn da.*

Barnehageleder 4 sitt syn på likestilling kan betraktes som en blanding av likhet og egenart forståelser. Hun avviser verdien av kjønn som komplementære roller, men også forestilling om at verdien av likestilling ligger i antallet menn og kvinner i barnehagen.

Det er veldig store forskjeller i kunnskap og holdninger bydelslederne imellom. Nå faller det seg også slik at de to bydelene med de mest informerte barnehagelederne i forhold til menn i barnehage, ligger høyere på tiltak og aktivt arbeid rettet inn mot rekruttering av menn, og begge bydeler ligger høyt oppe på statistikken over andel menn i barnehagene i bydelene (KOSTRA tabell 04671).

Tilsvarende representerer de av barnehagelederne som har mindre fokus på menn og likestilling de bydelene som ligger lavt på statistikken over andel menn i barnehagene. Disse bydelene har ingen eller få tiltak for rekruttering av menn (ibid). Hvordan kan vi si at barnehageleder 1 og 4 virker mer informerte og kunnskapsrike om tema menn i barnehage? Med kunnskap menes i denne sammenheng kjennskap til hvordan menn kan oppleve yrket og hva menn kan bidra med i forhold til feltet, kjennskap basert på forskning og styringsdokumenter som tematiserer menn i barnehage.

Barnehageleder 1 var opptatt av at de trengte mer kunnskap om menn i barnehage. Hun hadde et gjennomtenkt og bevisst forhold til hvorfor barnehagene trenger menn, og hvordan åpne opp for dem. Hun sier det er viktig og nødvendig å ha alle mennesker inn, at barnehagen skal speile samfunnet og at de derfor må åpne opp. Videre sier hun:

*Hvis vi alle var like, hva fikk de unge da? De får ett tilbud de da, og det går ikke. Vi skal tenke mangfold. Men det er veldig krevende, ofte ønsker vi å ha noen som ligner på oss selv. Når man jobber med mangfold så skaper en også forståelse for hvorfor en må ta inn en gutt med mindre erfaring, enn en jente med lengre erfaring.*

En slik mangfoldstenkning i forhold til tema menn i barnehage vurderes altså som en effektiv måte å jobbe med holdninger og å skape aksept for det som er annerledes enn majoriteten. Forskjellighet blir forstått som en ressurs, noe som er ønsket og det argumenteres ut fra et barneperspektiv, barn trenger å møte ulike mennesker, ikke bare kvinner i en viss alder. På den måten blir rekruttering av menn knyttet til at barnehagen i

større grad gjenspeiler befolkningen i samfunnet i forhold til sammensetningen av personale.

Barnehageleder 4 understreker at likestilling ikke er noe som man kan velge å jobbe med i barnehagen, men at det er pålagt:

*Vårt viktigste styringsdokument er jo rammeplanen, som også sier at dette med likestilling skal gjennomsyre alt det pedagogiske arbeidet vårt.*

I bydelen har de etablert en praksis med likestillingsrepresentanter i hver barnehage/ tjenestested og disse sitter i en trekantsgruppe med tillitsvalgte og verneombud. Å være likestillingsrepresentant er et verv og går på likestilling i forhold til flere grupper, ikke bare kjønn, men også kjønn. I følge KOSTRA har bydelen 28 % menn i barnehagene (KOSTRA tabell 04671). Dette skyldes sannsynligvis flere faktorer, blant annet at bydelen er sentralt beliggende i byen, har mange unge bosatt og så videre. Det er fortrinnsvis unge menn som jobber for en kortere periode man ofte finner i barnehagene.

På spørsmålet om menn har andre kvaliteter enn kvinnelige barnehageansatte svarer barnehageleder 2:

*Jeg tenker at det er både ja og nei. Hvis vi skal snakke på et veldig generelt nivå, så viser jo undersøkelser at når menn kommer inn i barnehager – så skjer det noe med barnehagene. Når man øker andelen menn i barnehager, så skjer det noe ved at det tilbys andre aktiviteter. Aktiviteter som man ikke har hatt så mye av tidligere, og det betyr at generelt sett så kommer menn inn og bidrar til at det foregår andre ting, og det kan jo tyde på at menn har litt andre verdier og noen kvaliteter kvinner ikke har. Men jeg synes det er veldig farlig å generalisere sånn, jeg vil heller snu det på hodet å si at det er en kvalitet ved våre barnehager å ha ulike folk når det gjelder kjønn, men også personligheter. At de som kommer inn i barnehagen, at de representerer et bredt bilde*

*av befolkningen, og viser at vi er ulike og det er helt greit. Og at det bidrar ulikt inn i forhold til det som skjer i barnehagen.*

Det uttrykkes hva vi kan kalle et mangfoldsperspektiv på arbeidet med å øke bevisstheten omkring menn i barnehagen, det vil si å se på forskjellighet som en ressurs.

Interessant er det at barnehageleder 1 ser likestillingsbegrepet mer som en hemsko i forhold til tema menn i barnehage. Etter intervjuene med barnehageleder 1 og 4 avtegnet det seg en egen oppfattelse av begrepet. Likestilling assosieres med telling, som et kvantitativt begrep, et målebegrep som ikke er like lett å anvende i barnehagen og som er vanskeligere å argumentere for i det didaktiske arbeidet med barna. Begrepet vil være mest anvendbart når man betrakter kjønn på samfunnsnivå, for eksempel i forhold til arbeidsmarkedet.

## **Tillitsvalgte**

Kan det spores en annen tilnærming til likestillingsbegrepet fra de tillitsvalgte enn fra barnehagelederne? Svarene på våre spørsmål bekrefter det samme forholdet til begrepet fra de tillitsvalgte, det er ingen forskjeller i synet på likestilling, og også her foretrekkes begrepene mangfold og likeverd.

Vi intervjuet to tillitsvalgte for henholdsvis Fagforbundet og Utdanningsforbundet. Bakgrunnen for at vi vurderte det som interessant å få tillitsvalgtes meninger frem var at de er sentrale i rekrutteringsprosessen. Derfor vil holdninger og kunnskaper de målbærer være viktig i oppgaven med å rekruttere flere menn til barnehagen.

Vi så nærmere på hva de tillitsvalgte la i likestillingsbegrepet. Representanten for Utdanningsforbundet:

*Tenker nå vi snakker nå mye på kjønn, men det er jo mange andre felt også som er viktig i forhold til det. Tenker at alle er like mye verdt da og bør være det i barnehagen, med hensyn til kjønn, bakgrunn...*

Representanten for Fagforbundet sier dette om verdien av å rekruttere menn til barnehagen i forhold til likestilling:

*Det må jo være det at unger kan se at både menn og kvinner kan være i barnehagen, kan jobbe i barnehagen. At det ikke bare er damer, at menn også kan gjøre sånne ting da – ikke bare være på kontor eller på fabrikk, at de kan gjøre litt sånne myke ting.*

Intervjuer til representanten for Fagforbundet: *Hva synes du om at likestilling flagges så høyt at det nå er tatt inn i barnehagens formålsparagraf?*

Representanten for Fagforbundet: *Altså ikke likestilling for enhver pris. Du må jo passe til det. Det kan ikke bare være fordi du er gutt eller mann. Sånn er det jo andre veien også, at det skal være så mange kvinner i ting og tang, det må jo passe. En kan jo ikke ta det for enhver pris, for da blir det jo helt feil.*

Dette utsagnet kan tolkes som at representanten har en forståelse av likestilling som antallet av hvert kjønn inn i et yrke. For å få en eventuell misforståelse rettet opp så spurte intervjuer: *Tenker du på likestilling at det er litt sånn at man teller hoder?*

Representanten for Fagforbundet: *Ja, i hvert fall sånn kvotering. Likestilling er jo mye annet også, ikke bare mellom kjønn – raser og. Nå jobber jo jeg i en bydel som det er veldig mange innvandrere i, og det har faktisk vært noen menn med innvandrerbakgrunn som har jobba i barnehagen. Og det er jo veldig all right egentlig. Så det er jo likestilling både mellom kjønn og raser. Man må jo ha et mangfold, få fram slik det er.*

Her sier representanten at likestilling er mye annet enn bare kjønnslikestilling, men er fremdeles innenfor å tenke antallet av kategorier, selv om det er "innvandrere" – "ikke - innvandrere" som er kategoriene i stedet for kvinne eller mann.



De tillitsvalgte kan sies å tenke likestilling innenfor diskurs 3, altså likestilling som egenart og kjønn som komplementære kategorier. Det er positivt med forskjellighet, menn inn i barnehagen bidrar på en positiv måte til forskjellighet, blant annet i lek.

Mangfold trekkes også frem som et begrep som ansees som mer anvendelig enn begrepet likestilling. For de tillitsvalgte er likestilling et begrep som ikke oppleves som særlig avklarende (likestilling for hvem?), og likeverdsbegrepet og mangfoldsbegrepet foretrekkes. Menn og kvinner blir tenkt som å ha forskjellig uttrykk, men ikke nødvendigvis alltid forskjellige egenskaper. I likhet med barnehagelederne har de tillitsvalgte en oppfatning av at omsorgsevne er likt fordelt mellom kjønnene, men at uttrykket kan være noe forskjellig. Det påpekes at menn bidrar til en mer fysisk lek og at de er mer til stede i leken. Tillitsvalgte fra Fagforbundet sier det slik:

*Jeg tror, og nå trækker jeg vel litt i salaten, at gutter er flinkere til å delta i lek blant annet. Og gir mer av seg selv kanskje. Det er i hvert fall min erfaring med de mennene jeg har jobba sammen med, og jeg har jobba i Oslo kommune i 25 år. Nå er det ingen gutter i barnehagen der jeg jobber, dessverre, det har det ikke vært på fem - seks år.*

Et slikt syn på menn kan også ha en pris.

*Tillitsvalgte fra Fagforbundet: Jeg har ikke hørt at det skulle være noen som synes det er dumt at det skulle være menn der, men det er noen som jeg jobber sammen med som synes at om vi får menn så skal de være sammen med de største ungene. Ikke på småbarna, og der er ikke jeg enig. For en mann eller gutt kan like gjerne jobbe med de små barna som de store.*

Intervjuer: *Vet du hvorfor de tenker sånn?*

*Tillitsvalgte fra Fagforbundet: Ja, de mener at de større ungene trenger det, de trenger litt sånne robuste ting som gutter ofte gjør da.*

Representanten for Utdanningsforbundet sier om viktigheten av en kjønnsbalanse i barnehagen:

*Jeg tenker at det er absolutt viktig. Og hvorfor? Jeg tenker at det er ulike typer i barnehagen er viktig, ikke bare i forhold til kjønn men sånn generelt. Det er jo ikke noe poeng at alle på en avdeling er helt like, viktig at man har den sida også. Det er jo ikke alle som har fedre og mannlige rollemodeller. Og så tenker jeg jo at mange menn tilfører noe nytt da i barnehagen. Ikke alle nødvendigvis, men ja. Det er jo ca. femti og femti av gutter og jenter som går i barnehagen, og da burde det være det av menn og kvinner og.*

Igjen er det behovet for mangfold som trekkes frem, men også demokrati, at samfunnet speiles i sine variasjoner både med hensyn til kjønn, etnisitet med mer.

I rapporten Nye barnehager i gamle spor? (Likestillingssenteret 2010) vises det til en undersøkelse der man har gjennomgått barnehagers årsplaner (144 årsplaner). I de årsplanene som i noen grad utdyper tema likestilling er det 38 årsplaner. I disse knyttes likestilling til en likhetstankegang. Det fokuseres på at gutter og jenter skal behandles likt, og at de skal ha like muligheter for utvikling og utfoldelse. Bare to av 56 barnehager sier de vil jobbe med likestilling med utgangspunkt i at jenter og gutter har ulike forutsetninger. Men også her vektlegges barnas rett til like muligheter, samtidig som det innses at for og nå et slikt mål må barna få etter behov; jenter trenger mer av noe, mens gutter trenger mer av noe annet (Likestillingssenteret 2010, s. 34-35)

Også i vårt intervjumateriale kommer en slik todeling frem: Likestilling innebærer å gi barna de samme mulighetene, samtidig pekes det på at menn i barnehagen kan dekke andre behov hos barna enn det en personalgruppe bestående av bare kvinner ofte gjør (røffere lek, mer ute, mer fokus på grovmotoriske aktiviteter). Men sammenhengen mellom hvordan kvinner og menn er kjønnsrollemodeller for jenter og gutter, og hvordan dette gir like muligheter for jenter og gutter, problematiseres i liten grad.

## Pedagogikklærere

Ved siden av øvingslærere er pedagogikklærere sentrale i førskolelærerutdanningen. Pedagogikk er et fagområde som tar for seg spørsmål knyttet til undervisning, oppdragelse, læring og utvikling. Dette er sentrale tema for barnehageinstitusjonens formål, samt de aktørene som oppholder seg i barnehagen. Vi spurte pedagogikklærer 1 om det er noe ved utdanningen som bør gjøres noe med angående ønske om økt rekruttering av menn.

*Intervjuer: Innholdsmessig, kan det være ting ved utdanningens innhold som bør forandres?*

*Pedagogikklærer 1: Ja, det kan det vel også. Det kan jo være at noen blir litt lei at det blir veldig mye fokus på omsorg og den nære relasjonen, kanskje. For det er klart at fra gamle dager så er det jo et område som er sett fra et kvinneperspektiv da. Har både vært og er vel, så det kan kanskje være litt fremmed?*

*Intervjuer: Måten det fremstilles, eller det å ha fokus på omsorg?*

*Pedagogikklærer 1: Nei at det blir så mye fokus på det, sånn skjulte, litt hjemlige og huslige verdier. Det er jo fortsatt det, synes jeg, ganske mye.*

Hva sies her? Jo, perspektivet i utdanningen domineres av den nære relasjonen, av omsorg, av hjemlige verdier og huslige verdier. Mangfoldsbegrepet er nærværende i fagplanene, mens sosialiseringsbegrepet er mer fraværende (<http://www.hio.no/studentarkiv/Fag-og-studieplaner-2010-2011>) .

Pedagogikk lærer 2 (førstelektor) svarer på spørsmålet om kvinner er interessert i andre ting enn menn med hensyn til studiet og faglige diskusjoner:

*Det er klart at... jeg tenker jo at de kvinnelige studentene har... de er nok ganske opptatt av omsorgsdelen, synes jeg. Kanskje på en annen måte enn de mannlige studentene. Så der synes jeg kanskje jeg ser en forskjell. Men ellers på fag, så ser jeg ikke at de er... nå er det jo ped jeg underviser i...*

*Pedagogikklærer 1 svarer: Jeg synes jo noen av de gutta som jeg har i år er veldig kvikke, er veldig med, interessert, opptatt av ungene, opptatt av å se barna på en måte og legge til rette for dem, men det kan jo se ut som om de i større grad vektlegger uteaktiviteter og har fokus på sånne grovmotoriske ting og tang. Og det bør jo være greit da, det er jo fint hvis man kan supplere. Det virker i hvert fall slik at de jeg har nå, flere av de er ganske opptatt av å være ute og den slags, men de virker veldig engasjerte.*

Det tegner seg et kjønnsbilde ut fra intervjuene der de mannlige studentene er mer opptatt av fysisk aktivitet og liker å være ute, mens kvinnene i større grad er opptatt av det som pedagogikklærer 2 kaller "omsorgsdelen". Det at fysisk utfoldelse, baselek og uteaktiviteter blir betraktet som mindre omsorgsinnretta er interessant, og er kanskje også uttrykk for en barnehagetradisjon der fysisk utfoldelse har vært underordna den mer intime og passive kroppslige omsorgen?

På spørsmål om likestilling burde ha hatt sterkere fokus i undervisningen i førskolelærerutdanningen er svaret fra pedagogikklærer 1:

*Det burde nok det, hvis en greide å gå inn så konkret da, som det jeg gjør, siden du bekrefta at det var greit. At man greier å gå inn så konkret i forhold til kaos og manges behov for kontroll, orden og oversikt i forhold til å gi barn utviklingsmuligheter, utfoldelsesmuligheter. Hvis man kan snakke om, men da tror jeg kanskje må snakke sånn litt stilisert da om, nei det var feil ord, hvis man kan spisse det litt, lage det litt sånn forsterka med de stille jentene eller de stille guttene og de utagerende guttene, så tror jeg også at man kan få studentene til å få en større forståelse for kjønnsproblematikken, likestillingen, i barnehage og skole.*

Pedagogikklærer 2 svarer på samme spørsmålet: *I forhold til meg, så er jeg inne i en periode der vi har mest fokus på ungene. Og lite på personalet, så det blir mer sånn i forhold til lek, og da jobber vi en del med det der. Gutteleiker og jenteleiker, eventuelt hvis det er det, og sånn samspill, venner, hvem de velger... hva sier forskning om valg av venner i barnehagealder. Så sånne ting, da går vi inn i det.*

Pedagogikk lærer 1: *Og så tror jeg at utdanninga hadde vært mer tjent med at vi hadde mer sånn grunnlagsproblematikk, man går veldig fort inn, i hvert fall synes jeg det nå, veldig fort inn i barnehagen, når en begynner i studie – og det er fint i og for seg. Men kanskje det også kan gå på tvers av kjønn, det med ulike pedagogiske teorier, ulike sosiologiske perspektiver, enda mer vektlegging på det, kanskje. Mer overordna teoriperspektiver. Jeg tenker at det kan være gunstig for begge kjønn, og kanskje øke studiets status. Men da må vi profilere det, og det må tydeliggjøres i planer og sånn.*

Med fokus på kjønnsrollesosialisering ville en kunne løftet forståelsen av likestilling på aktørnivå og det vi har kalt samfunnsnivå. Måten de voksne i barnehagen forholder seg til gutter og jenter er med på å styre dem i bestemte retninger. Hvis gutter kan velge fritt hva de skal leke med, i kraft av "medbestemmelse", kan det fort medføre en tradisjonell lek som på sikt fører dem inn på et spor i en bestemt kjønnretning (Bredesen 2004). Det kan kanskje vise seg nyttig å hjelpe de samme guttene til og "velge" lek som innebærer større grad av ro og konsentrasjon? Kanskje det kan vise seg å få positive følger for senere skolegang?

Intervjuer spør pedagogikklærer 1: *Hvordan opplever du begrepet likestilling?*

Pedagogikklærer 1: *Det er jo en etterdønning av -68 og -70 tallet, ikke sant? Med fokus på feminisme og dette her. Så kanskje mitt bilde av likestilling fortsatt er at jenter bør stå på krava.*

Intervjuer: *Men det blir vel litt feil her i utdanningen?*

Pedagogikklærer 1: *Ja, jeg sier bare at det fortsatt er i den rammen, at det er vanskelig å slippe det helt. Det tror jeg man må være så ærlig å si.*

Dette er interessant i og med at det er første gang kjønnsforskjeller som maktforskjeller (diskurs 2) nevnes som en måte å forstå likestilling på. Det fokuseres på kvinners behov for ekstra innsats, og jenter bør stå på krava for å få bukt med den mannlige dominansen i samfunnet.

Aldersmessig er denne pedagogikk læreren i en alder som kan betraktes som en vanlig alder på pedagogikk lærere i førskolelærerutdanningen på HiO. Denne aldersgruppa var i 20 årene da dette likestillingsperspektivet dominerte (80-tallet). Enda mer interessant er det at også pedagogikklærer 2 svarer innenfor diskurs 2 etter først å ha nektet for å si noe om hvilket fokus likestilling bør ha i utdanningen. Pedagogikklærer 2 er ti år eldre enn pedagogikklærer 1:

*Du presser meg litt på det, men jeg tror ikke jeg vil si noe mer om likestilling. Du må huske at jeg er av den gamle garde, som har vært med på den likestillingsgreia ganske lenge, og skjønt at når jeg snakker med ungdommen, så har de helt andre holdninger og andre tanker om... For vi som jobba og var unge på 70-tallet var ganske opptatt av dette. Vi syntes det var helt forkastelig hvis jentene ikke sa at de kjempet for sin rett. Og så har jeg jo snakket med en del studenter, og skjønt at deres fokus er et helt annet. At de på en måte føler at de har den likestillingen de trenger. Og de har... de kan gjøre som de vil. Så jeg... jeg synes de tenker helt annerledes, og så tenker jeg: Ja vel. Deres perspektiv...*

Intervjuer: *Om hva, for eksempel?*

Pedagogikklærer 2: *Nei, jeg tror ikke jeg greier å konkretisere. Men når jeg har prøvd og sagt noe om at her må vi jo kjempe for kvinner og for at... selv om menn kommer inn i barnehagen, så er det jo faktisk... så må de være på lik linje med kvinner og ikke automatisk bli styrere. Jeg tenker jo at det er noe som jeg tenker i forhold til kvinnesak,*

*likestilling eller hva du skal si. For det har jo vist seg at menn blir veldig raskt styrere. Så når jeg sier det, så synes jeg at jeg møter en del motbør hos jentene, fordi... Men hvorfor kan jeg ikke si noe om, for det er ikke så viktig.*

Intervjuer: *Hva er ikke så viktig?*

Pedagogikklærer 2 svarer: *Om disse mennene blir ledere. Altså, jeg skjønner ikke at, eller de, sånn som jeg forstår dem, så er det ikke så viktig for dem. Om det er menn som styrer eller om det er dem.*

Intervjuer: *Kvinner, når de svarer, så synes de ikke det er så viktig om det er kvinner eller menn som styrer?*

Pedagogikklærer 2: *Ja, sånn opplever jeg det, nå snakker jeg om de unge studentene altså. For meg ville det være helt annerledes, men det er det... jeg tenker at jeg må finne meg i at unge jenter tenker ikke sånn som jeg tenkte.*

Etter vår mening er det interessant hvis undervisningen i pedagogikk fremstiller tema likestilling i forhold til maktforskjeller og undertrykking av kvinner. Det kan være grunn til å spørre seg om dette er representativt for utdanningens tematiseringer av likestilling i klasserommene på førskolelærerutdanningene? Som rapporten *Rekruttering av menn til førskolelærerutdanning og arbeid i barnehage* (Kasin, Rossholt og Slåtten 2010) viser, opplever en del av de mannlige studentene at faglitteraturen på studiet henvender seg til de kvinnelige studentene og ikke til dem. Andre peker på at likestilling i undervisningen presenteres som kvinnefrigjøring, og at det oppleves feil. Mannlige studenter er i sterkt mindretall på utdanningen, samtidig som det kan virke som om de møter et faglig fokus på kjønn og likestilling som tradisjonelt har tatt utgangspunkt i menns overordning, kvinners undertrykking og kvinners rettigheter (Kasin, Rossholt og Slåtten 2010, s. 23-24).

## Øvingslærere

Øvingslærerne er sentrale i praksisperioden da de er veiledere for studenten i arbeidet i barnehagen. Det er slik at studenttillitsvalgte sammen med klassen fordeler praksisplasser, og der studentene til en viss grad kan få velge. Menn har rett til å få mannlig øvingslærer en gang i løpet av studiet hvis de ønsker. Ikke alle mannlige studenter prioriterer dette, sannsynligvis er geografisk nærhet til barnehagen vel så viktig og avgjør ønske om praksisplass uavhengig av kjønn på øvingslærer (Kasin, Rossholt og Slåtten 2010).

Øvingslærerne skiller seg ikke ut fra de andre stillingsgruppene med hensyn på verdien av menn i barnehagene.

*Intervjuer: Jeg kunne tenkt meg å gå litt mer over til å snakke om rekrutteringsambisjonen som myndighetene har i forhold til å få flere menn inn i barnehagen. I hvilken grad vil du si at det er viktig å få flere menn inn i barnehagen?*

*Øvingslærer 3: Jeg tror det er kjempeviktig. Vi skal jo liksom speile... jeg tenker.. samfunnet, vi er jo menn og kvinner i et samspill. Viktig og riktig for at barn har gode rollemodeller. I dag så er det jo veldig mye eneforsørgere, og jeg tenker at det er viktig at de møter begge, og at vi gir forskjellige ting. Det ser jeg jo veldig tydelig her også. Jeg har en mannlig assistent inne hos meg. Fantastisk. Han er altså så flinkt til å leke, altså det der litt sånn voldsomme leken, eller bråkeleken eller den... type mer fysiske leken. Ja, jeg ser stor forskjell altså. Jeg har sett det før også. De forbildene det blir da, da får man jo på en måte begge deler, det positive i begge kjønnene.*

*Intervjuer: Og de utfyller hverandre da, på en måte?*

*Øvingslærer 3: Ja.*



Intervjuer spør om hva øvingslærer har av forestillinger om hva likestilling er.

*Øvingslærer 4 (mann): Nei, det er ... like muligheter, like rettigheter for begge kjønn. Det er det som er hovedgreia når jeg tenker på det sånn umiddelbart...*

Øvingslærer synes det er veldig viktig å få flere menn inn i barnehagen. Begrunnelsen er som følger:

*Nei, grunnen er at vi vil jo ha mangfold i barnehagen. Jeg tror det er viktig at vi gjenspeiler samfunnet for øvrig, at det er menn og det er kvinner.*

*Intervjuer: Du sier mangfold. Tenker du da at det er ... at kvinner og menn representerer ulike ting, og at en ved å få flere menn inn, så vil en få en større variasjon?*

*Øvingslærer 4: Ja, jeg tror det. For jeg mener og at selv om likestilling og likeverd er viktig, så er det jo noen forskjeller, ofte... det jeg har sett når vi har hatt menn her og... de legger til rette for en litt annen type lek. Mer fysisk, mer aktiviteter, kanskje... jo, sannsynligvis flinkere til å legge opp til sånne aktiviteter ute også.*

Intervjuer spør øvingslærer 2: *Hva oppfatter du med begrepet likestilling?*

*Øvingslærer 2: Når jeg tenker at det er et ønske eller et behov for likestilling også i barnehagen, så er det vel fordi det er ganske kvinnedominert. Akkurat som jeg ville tenkt på et mannsdominert sted, så skulle det vel også vært behov for likestilling.*

Vi ser igjen en holdning om at antall i yrket er et argument for om det er behov for likestilling. Det er ikke holdninger i den tradisjonelle barnehagekulturen, eller barns utviklingsmuligheter, som gir et likestillingsbehov, men det lave antallet menn i barnehagen.

*Øvingslærer 2: Så det er vel noe med at vi utfyller hverandre til en bedre arena, spesielt for barn å vokse opp med de ulike bagasjene disse barna har med seg fra sitt*

*liv. Videre sier øvingslærer 2: Selv om alle kvinner er forskjellige og alle menn er forskjellige, så er det et større rom for utfylling av hverandre.*

Sagt på en annen måte; selv om det er forskjeller menn i mellom, er vurderingen at forskjellene likevel er større mellom menn og kvinner som gruppe.

Argumentet for et likere antall av hvert kjønn er fra denne øvingslæreren at de (menn og kvinner) utfyller hverandre. Igjen er forståelsen av likestilling knyttet til kvinner og menn som komplementære.

*Øvingslærer 2: Og jeg synes det er viktig å ha et fokus på det. Spørsmålet er hvordan man skal komme videre med det fokuset. Og det er vel derfor dere jobber med det så nøye. Og det har jeg noen tanker om. (...) Sånn som jeg ser likestilling, så er jo det at (...) for barnehagens del, at vi personalet i en barnehage eller en skole eller i et undervisningsforum, at det bør finnes både menn og kvinner, for å møte de ulike barns behov best mulig. Og da tror jeg verken at det... om det skulle vært mannsdominert eller kvinnedominert, klarer å gjøre det. Det er sånn jeg tenker om det med likestilling, og da tenker jeg ikke på det med lønn og slikt. Men for barns del, der hvor det kanskje ikke er fedre til stede, så er det jo viktig. Da er det trist for de barna at de har lite menn i sin hverdag. Så det er kanskje mitt fokus på hvorfor det er behov for menn i barnehagen, det er i forhold til vi personalmessig utfyller hverandre bedre, og at det blir et videre klima, alles ulike engasjement.*

Intervjuer spør øvingslærer 2: *Du starta med å svare at du ser på likestilling som at kjønn utfyller hverandre. På hvilke måter vil du si at de da representerer ulik pedagogisk kvalitet, eller at de viser fram ulike sider av det pedagogiske arbeidet med barn i barnehagen? At menn betoner andre ting enn kvinner?*

*Øvingslærer 2: De gjør jo det, og når barn snakker om foreldre, så snakker de om det på forskjellige måter. Så det er klart at det vil være... det vil være barn som får flere muligheter når det er to kjønn, enn om det bare er kvinner på en avdeling for eksempel.*

*Og det betyr jo ikke at et barn ikke vil gjenkjenne følelser og uttrykk hos kvinner, men kanskje det er noen følelser jeg ikke klarer å møte hos et barn fordi jeg er kvinne. Og som en mannlig da ville ha møtt, og kunne ha klart å sett, ikke minst, med sine øyne, hos det barnet.*

Vi ser at øvingslærer 2 nok en gang presiserer at likestilling er at begge kjønn er antallsmessig cirka like mange i yrket, samt at hensikten med begge kjønn i yrket er at de utfyller hverandre. For barna bidrar det til flere måter å bli sett på, og flere muligheter for variasjon i handlingsrepertoar og slik flere muligheter for læring. Men det fokuseres ikke på om dette repertoaret utvider gutters og jenters handlingsrom i forhold til kjønn. Gutter og jenter lærer hva menn kan og hva kvinner kan, og at dette ikke er det samme. En bevissthet om denne form for modellæring er i liten grad fremme hos de fleste av informantene.

Øvingslærer 1 derimot skiller seg mer ut fra de andre informantene ved det perspektivet hun inntar. Hun trekker frem at menn vil fungere annerledes i barnehagen, at han hun jobber med tenker annerledes enn henne. Videre at det fort kan bli slik at kvinnene får rydderoller og menn baseroller i barnehagen:

*Ja, jeg føler at jeg er fryktelig gammeldags, og jeg liker jo ikke det sjøl. Men flere ganger så tror jeg at man... for å beholde menn tror jeg man noen ganger kan tenke at... for man vil jo gjerne ha de her... at man gjør noen ekstra ting som tilrettelegger for at de skal få boltre seg mer. (...) Jeg liker å være uten i naturen, og jeg liker... Og mange ganger så sier vi: "Men det kan Henning gjøre, for han synes det er så gøy". Men det gjør jo jeg og.*

Intervjuer spør: *Jeg tenkte det var mer sånn man sa om ungene, at gutta må få lov å boltre seg i barnehagen?*

Øvingslærer 1: *Nei.*

Intervjuer: *Men det er altså de mannlige ansatte som må få lov å boltre seg?*

Øvingslærer 1: *Ja, man plasserer noen egenskaper på dem. Det er en gutt som er kjempeflink til å tegne, og han blir veldig utnytta på det. Så er det en som er fryktelig glad i å være ute. Og det er liksom at han får lov til å gjøre det da. Men samtidig så ser jeg jo at jeg også vil det da. At man kanskje lar de få lov å gjøre det. De er jo fire mannfolk, vi får kalle dem det. Og vi vil jo ha dem. Og vi ønsker jo flere.*

Øvingslærer 1 viser til at de ofte legger opp til at menn i barnehagen skal få holde på med det de liker best, selv om det medfører at de som kvinner gjør kjedelige ting som å rydde. Er dette et uttrykk for frustrasjon over konsekvensen av flere menn i barnehagene? Øvingslærer 1 betegner seg selv som gammeldags, men kanskje trekker hun frem reelle utfordringer i forholdet mellom kvinner og menn i barnehagen?

Intervjuer: *Hva legger du i begrepet likestilling?*

Øvingslærer 1: *Jeg tenker jo at man skal gjøre de samme tingene da. I forhold til arbeidsplassen min i hvert fall. Så tenker jeg at det ikke skal være noen forskjell på kjønnene (...) Om du er gutt eller jente skal du kunne gjøre akkurat det samme, samme om man er assistent eller pedleder... jeg tenker egentlig sånn.*

Denne øvingslæreren tilkjenner et syn på likestilling som faller inn under likestilling som likhet (diskurs 1). Hun etterlyser likere fordeling i arbeidsoppgaver mellom menn og kvinner i barnehagen, og at det samme skal gjelde aktiviteter for gutter og jenter i barnehagen.

Intervjuer spør om det er viktig å ha fokus på likestilling i forhold til personalet.

Øvingslærer 1: *Jeg synes jo det er viktig at man har fokus på likestilling i barnehagen, men samtidig så har man jo arbeidsoppgaver i forhold til stillingsinstruks, og det skal jo ikke være forskjell på om man er gutt eller jente i forhold til det. Det som står der skal man utøve uansett om man er jente eller gutt. Og følger man ikke opp de kravene,*

*enten du er jente eller gutt, så blir man jo behandla på lik linje for det. Selv om man... selvfølgelig vil man ha menn i barnehagen, men ikke til enhver pris. For vi er jo her for barna sin del.*

Øvingslærer synes det er viktig med menn i barnehagen, men ikke for enhver pris, underforstått at menn får gjøre andre ting enn kvinner – ting de liker, og som medfører at hun som kvinne må gjøre mer av ting hun ikke liker.

*Øvingslærer 1: For det tenker jeg på i forhold til sånne intervju biter også, når vi skal ha nye ansatte (...) Så sitter vi jo med tanken... får man menn som søker til barnehagen, så ønsker man jo å ta kontakt med de mange ganger. Men det er ikke for enhver pris. Det er mange ting man kan bli veiledet til eller få hjelp til å bli bedre på...*

Underforstått; menn kan lære ting de ikke er gode på eller ikke liker, for disse "tingene" er viktige for barna sin del, og det er mer rettferdig å dele på de "kjedelige" tingene. Vi for vår del vil understreke at dette også gjelder kvinner (som gruppe) i barnehagen. De kan bli mer aktive i leken, kan bestrebe seg på å være mer tilstede i leken, de kan lære å tolerere mer rot etc.

*Intervjuer spør øvingslærer 3: Begrepet likestilling, hvis du skulle si noe generelt om det, hva ville du vektlegge da?*

*Etter litt fram og tilbake, svarer øvingslærer 3: Likestilling, likestilt, litt sånn, ja. Jeg tenker også det handler om å se menn, ikke sant. Og at vi er annerledes, tross alt. Vi har kanskje fokus på litt forskjellige ting. Tror jeg. Se den biten, og akseptere den biten. Det kan også være en ting å tenke på. Ja, nei. Likestilt, man er likestilt på mange områder, men samtidig så ser en også forskjellene.*

*Intervjuer: Altså likestilt, å legge vekt på det, så mener du at det ikke er likhet en skal oppnå...*

*Øvingslærer 3: ... nei ikke likhet.*

Intervjuer: Hvis en sier at det er forskjeller, forskjeller mellom kvinner og menn, og at når man da skal være likestilt, det er det jeg vil at du skal utdype. Hva du legger i at de er likestilt. Om det dreier om at de skal få de samme mulighetene, eller de samme type jobbene. Eller om de skal bli like i forhold til type arbeid de gjør. Hva innholdet i det begrepet skulle være i barnehagen. Det er vel ikke så åpenbart hva svaret på det er.

Øvingslærer 3: Nei, det var vel derfor jeg plutselig ble sånn... Man tenker ikke så mye over det i det daglige. Man gjør ikke det. Og det burde man sikkert ha gjort mer. Men det er noe med å ta hverandre som man er, og ta vare på de forskjellige verdiene man har, ta vare på de erfaringene som menn... som de har i oppveksten også. Det er ofte ulike erfaringer, og vektlegge forskjellige ting. (...) Gutter er ofte mer fysiske, og da blir det mer tilrettelagt for det. Jenter liker kanskje andre ting. Men at man, ja, det tror jeg er viktig, at man ivaretar det. Jeg tror det er viktig å se menn i barnehagen. Jeg tror det kanskje er viktig det, at man kanskje må sette... vi [kvinnene] er ofte litt sånn at vi skal ha det sånn og sånn, og sånn er det, for det har alltid vært kvinner, stort sett, i barnehagene. Vi tar kanskje ganske stor plass. Ikke sant, hvis det kommer en mannlig førskolelærer inn, så tar vi ganske stor plass. Men å gi plass... ja så må man jo være, la de få lov til å være den de er. Kanskje få lov til å bruke de erfaringene de har, på en annen måte enn det vi ville gjøre.

Øvingslærer 3 har et komplementært syn på kjønn (diskurs 3) og hun avviser diskurs 1; likestilling som likhet.

Øvingslærerene i vårt materiale skiller seg ikke ut med et annet syn enn det som preget barnehagelederne og tillitsvalgte. Det som er interessant i en slik sammenheng er at det er pedagogikklærerene som står for et annet syn på likestilling. Men vi understreker at det på ingen måte kan sies at noen av gruppens svar er representative.

Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring (2008 - 2010), sier også noe om behovet for styrking av kunnskap om likestilling mellom kjønn i lærerutdanningene.

Planen henviser til prosjektet *Gender Loops (reform.no)*. Der finnes eksempelsamlingen: ”Om integreringen av perspektiver på kjønn og likestilling i førskolelærerutdanningens fagplaner.” Rapporten viser at det er fagene pedagogikk og samfunnsfag som har tatt inn perspektiver på kjønn og likestilling i sine fagplaner. Samtidig fremhever rapporten betydningen av personlige erfaringer hos lærere som underviser om kjønn og likestilling, og i hvilken grad de er engasjerte i tema.

## DEL III: Perspektiver for videre arbeid

En likhetsdiskurs (diskurs 1) er i tråd med rammeplanen og med handlingsplanen for likestilling. Det er politisk dokumenter som sier noe om nasjonale målsetninger for arbeidet med den oppvoksende slekt. utfordringen for myndighetene er i hvilken grad de mener at man skal jobbe mot slike mål om likhet mellom kjønn, på aktørnivå. Fra august 2010 er likestilling også tatt inn i barnehagelovens formålsbestemmelse: "Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering" (Barnehageloven § 1). Uten en tanke om hvordan begrepet skal operasjonaliseres i det pedagogiske arbeidet på aktørnivå, kan denne bestemmelsen vise seg å få liten betydning.

I Statusrapport for Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring (2008 - 2010) omtales en undersøkelse blant styrere (antall 404) om hvor godt de kjenner til nasjonale planer der likestilling er nevnt (Likestillingssenteret 2010). I undersøkelsen er det bare 42 prosent som mener at rammeplanen for barnehagene sin omtale av likestilling har hatt betydning for arbeidet i barnehagen, og bare 8 prosent mener den har hatt stor betydning. Styrerne ble bedt om å si hva de oppfattet som viktigst, nest viktigst og så videre av følgende verdier nedfelt i nasjonal rammeplan og barnehagelov, og da ut i fra vektlegging i årsplan, virksomhetsplan og/eller aktivitetsplan som tema eller innsatsområde. Verdiene var; Likestilling mellom kjønn, mangfold, demokrati og likeverd.

Likeverd ble ansett som viktigst (87 prosent svarte dette), dernest mangfold (72 prosent), demokrati (60 prosent) og minst viktig (40 prosent) ble likestilling mellom kjønn. Kanskje er grunnen til at likestilling kommer dårligst ut at det var som innsatsområder styrerne skulle si noe om viktigheten (ibid). Som våre intervjuer viser er likestilling ett vanskelig begrep å operasjonalisere utover samfunnsnivåtenkning.



## Likestilling på samfunnsnivå

Likestilling på samfunnsnivå vil i stor grad være en kvantitativ form for likestilling, og i den grad man lykkes med en likestillingspolitikk, vil dette vise seg i statistikken, i antall menn og kvinner i bestemte yrkesgrupper. Hvis det er slik at myndighetene er av den oppfatning at barnehagene har for få mannlige ansatte, så kan de endre rekrutteringspolitikken *på samfunnsnivå*. De kan for eksempel legge om utdanningen slik at den rekrutterer bredere enn i dag. Natur- og friluftslinjene rekrutterer høyest blant menn av alle studieforløpene innenfor førskolelærerutdanningene på landsbasis. Av de som ble tatt opp på Natur- og friluftslinjene i 2009, var 26 % menn (NOKUT 2010, s. 64). NOKUT komiteen har anbefalt departementet å sette inn betydelige virkemidler for å øke søkningen til førskolelærerutdanningene, deriblant søkningen i andelen menn. Videre har NOKUT anbefalt departementet å vurdere minimumskrav til karakterpoeng da førskolelærerutdanningene lå lavest av samtlige profesjonsutdanninger i både 2003, 2007 og 2009 (ibid). *”Søkningen til de fleste linjeutdanningene er normalt høyere enn til institusjonenes hovedmodell. Ved opptaket i 2009 hadde studenter på estetisk/kunstfaglige linjer gjennomsnittlig 37,7 karakterpoeng, på natur-/friluftslinjer 38,3 karakterpoeng og på ordinær heltidsutdanning 35,5 karakterpoeng.”* (NOKUT 2010, s. 65). Hvordan få til en bredere rekruttering til utdanningen, uten at det medfører lavere karakterpoeng ved opptak enn i dag? Ett forslag er å gjøre dagens natur-/friluftslinjer til en hovedmodell for førskolelærerutdanning. Det jobber flere menn i natur- og friluftsbarnhager enn i andre typer av barnhager, og undersøkelser om hvorfor konkluderer blant annet med at menn i disse barnehagene opplever et større handlingsrom (Lysklett og Emilsen 2007).

I Styrerundersøkelsen ble likeverd ansett som den viktigste verdien i det pedagogiske arbeidet i barnehagen, mens likestilling ble ansett som minst viktig (Handlingsplan for likestilling (2008 - 2010). Kanskje er grunnen til at likestilling kommer dårligst ut, at det

er ett vanskelig begrep å bruke utover samfunnsnivåtenkning, men hvorfor blir likeverd som verdi foretrukket?

## **Likestilling på institusjonsnivået**

Likestilling på institusjonsnivå innebærer fokus på den enkelte barnehage, barnehagens eiere og barnehagens ledelse. I arbeidet med å rekruttere flere menn til barnehagen vil eiere og ledere i barnehagen derfor spille en nøkkelrolle. Men for disse aktørene vil rekruttering av menn og fokus på likestilling for det første kun være ett av flere fokusområder eller innsatsområder i barnehagen. For det andre vil eventuell rekruttering av flere menn også måtte knyttes til temaer som organisasjonskultur og arbeidsmiljø. I ansettelsesprosesser hvor det er aktuelt å ansette menn, vil det naturligvis ikke være tilstrekkelig å ha et ensidig fokus på kjønn. I tillegg til kjønn, vil også utdanning, erfaring, egnethet og kanskje også barnehagens fokusområder og arbeidsformer, spille en rolle. For det tredje knyttes likestilling til barna og det pedagogiske innholdet i barnehagen, og da med spesiell fokus på gutters og jenters like muligheter for utvikling og læring. Voksne som rollemodeller for barn vil være en nøkkelfaktor i den sammenheng, men det kan knapt ses på som en forutsetning at barnehagens personalgruppe må ha en kjønnsmessig balanse for å kunne realisere dette.

I sum vil likestilling og rekruttering av flere menn til barnehagen måtte finne seg i å dele oppmerksomheten med mange andre hensyn på institusjonsnivået. Naturligvis, får man nesten legge til. Men følsomheten for hva dette betyr i praksis gjenspeiles ikke nødvendigvis i de tiltakene man setter inn på samfunnsnivå, for eksempel muligheten for å kvotere menn til stillinger i barnehagen, der de ellers stiller likt som søkere, altså en moderat kjønnskvoltering. Blant informantene i denne undersøkelsen er holdningen entydig negativ i forhold til en slik kvotering. Grunnene til dette synes å være at man

mener at det er et "gammeldags" tiltak. Rekruttering av flere menn er ønskelig, men det må skje på "naturlig" måte, der kjønn kun er ett av flere kriterier for ansettelse, og hvor det er viktig og understreket at man ikke vil ha menn "til enhver pris".

I tillegg til at likestilling og rekruttering av menn må finne seg i å være ett av flere temaer, ett av flere hensyn å ta, i den enkelte barnehage, så vil også oppfatningene omkring selve innholdet i likestillingsbegrepet bli problematisert. Det er altså ikke gitt at rekruttering av flere menn til barnehagen vil bli forstått som et likestillingstiltak. Når mange av informantene velger å benytte begrepet mangfold i stedet for likestilling, er dette en måte å utvide perspektivet på. Begrepet mangfold vil også inkludere andre kjennetegn enn kjønn, mangfold kan gå på tvers av kulturer, etnisitet, funksjonsdyktighet etc. Men det kan også tolkes som en måte å unngå et for ensidig fokus på likestilling mellom kjønn, jamfør styrerundersøkelsen vi refererer til ovenfor, der likestilling mellom kjønn ble vurdert som det minst viktige sammenlignet med likeverd, mangfold og demokrati som fokusområder i barnehagen (Likestillingscenteret 2010).

Et annet problem med og "oversette" likestilling mellom kjønn til en mangfoldstenkning, er at likestilling som bidrag til sosial utjevning forsvinner, altså at kjønnsforskjeller følger systematiske sosiale forskjeller knyttet til utdanning, yrke, inntekt osv. På den annen side er det vel begrensninger knyttet til "å bruke" barnehagen i en slik utjamningspolitikk. Begrunnelsen for å rekruttere flere menn til barnehagen må antakelig i større grad knyttes til det pedagogiske innholdet i barnehagen. Og det er her informantene i denne undersøkelsen "oversetter" likestilling til en mangfolds- og likeverdstenkning: kjønnsforskjeller forstås ikke som sosiale forskjeller, men som verdifulle variasjoner mellom gutter og jenter, mellom menn og kvinner. Kjønnsforskjeller framstår ikke som systematiske sosiale forskjeller, men heller som en utfordring for toleranse og verdsetting av variasjon. Videre knyttes mangfoldstenkningen ikke bare til kjønn, at det er forskjeller på menn og kvinner, men at det også er forskjeller menn imellom og kvinner imellom. At barn skal få mulighet til å møte ulike voksne, menn som forskjellige

fra kvinner og menn som forskjellige fra andre menn, gjør at mangfoldstenkingen både blir en viktig og litt uklar begrunnelse for rekruttering av menn til barnehagen.

Å jobbe didaktisk med likestilling på institusjonsnivå har vært forsøkt gjort ved å dele inn gutter og jenter i kjønnsgrupper, noe mange av informantene har diskutert, men som de ikke har sett noen hensikt i å realisere. Årsaken de oppgir er at gutter er forskjellig og jenter er forskjellig. Det er her linken mellom samfunnsnivå, institusjonsnivå og individnivå blir problematisk. For å oppnå større resultatlikhet mellom kjønnsgrupper i yrker, lønn og utdanning - på samfunnsnivå, så må man sannsynligvis også tenke kjønnsgrupper på institusjonsnivå. Noen behov er det mer av hos guttegruppen enn det er hos jentegruppen – og noen behov er det mer av hos jentegruppen enn hos guttegruppen. Men så finnes det også mange unntak, enkeltindivider som ikke føyer seg inn i et kjønnsmonster.

Hvis mangfoldsarbeidet på institusjonsnivå blir å prise tradisjonelle kjønnsforskjeller hos voksne menn og kvinner (f.eks. menn som aktive og kvinner som ryddige), uten å diskutere behov for utradisjonelle kjønnsrollemodeller hos den enkelte gutt eller jente, blir det sannsynligvis mindre sosial utjevning mellom kjønn på samfunnsnivå på sikt.

For å få flere menn inn i barnehagene i Norge (likestilling på samfunnsnivå), så må det enkelte barn få tilført erfaringer med menn som gir omsorg, leker med dem og som lærer dem forskjellige ting (individnivå). Rekruttering av menn til småskolen, så vel som opprettholdelse av ordningen med fedrekvote, kan på sikt være viktige samfunnspolitiske grep for å øke andelen menn i barnehagene i Norge.

## Likestilling på individnivå

På individnivået vil den enkelte barnehage søke etter kompetente og egnede personer. Den enkelte søker og ansatt ønsker antakelig også å bli vurdert i forhold til sin egnethet, kompetanse og motivasjon for å jobbe i barnehagen. I slike tilfeller vil kjønn ha status som et tilleggshensyn, og i noen tilfeller kanskje også en avsporing i forhold til jobben som skal gjøres. I forhold til menn vi har intervjuet tidligere, så er det kun ett område i forhold til å jobbe i barnehage der man legger entydig vekt på at man er mann, og det er de situasjonene der de ser det som en fordel om det også finnes andre mannlige kolleger i barnehagen (Kasin, Rossholt og Slåtten 2010).

Av styrerne i undersøkelsen nevnt over, var som sagt likeverd den verdien som ble vurdert som viktig i det pedagogiske arbeidet i barnehagen (Handlingsplan for likestilling (2008 - 2010)). Men likeverd er et begrep som i seg selv ikke kan måles opp mot noe annet, det er i sin essens ikke-komparativt. Det kan ikke brukes til sammenligning og gir i liten grad praktiske føringer knyttet til rekruttering av menn. Når barnehagens styrere velger seg dette begrepet som det viktigste i det pedagogiske arbeidet i barnehagen, og når begrepet også løftes fram i arbeidet med likestilling og rekruttering av menn, unndrar de seg samtidig muligheten for å kunne drive sammenligning av mannlige og kvinnelige ansattes praksis.

Økt individfokusering og økt fokus på mangfold og likeverd kan være to sider av samme ideologiske trend når hvert enkelt individ sitt særpreg løftes fram, som en verdi. Og likeverd som grunnleggende verdi vil naturligvis kunne gi praktiske føringer i arbeid for barnets beste, ansattes rettigheter osv. Men i forhold til arbeid med likestilling blir det snarere uttrykk for en avpolitisering av arbeidsfordelingen mellom kvinner og menn i barnehagen. Likestilling er en klar politisk verdi på en annen måte enn likeverd. Det sistnevnte er det knapt noen som stiller spørsmål ved og verdien i seg selv fører sjelden til uenighet.

## For mange kvinner eller for få menn?

At barnehagen skal speile samfunnet går igjen som et poeng i alle intervjuer vi gjorde. Det formidles et syn om at dette er viktig og riktig i forhold til barna, og at det er demokratisk. Noen snakker om å speile samfunnet ved speiling av familien der menn oppleves som naturlig hjemmehørende i barns liv. Det pekes på rettferdighet, att flere behov hos barna dekkes ved at de møtes på flere måter når begge kjønn er representert i barnehagen. Det trer frem som et viktig argument når det påpekes at det er lite demokratisk at barnehagene stort sett befolkes av ett kjønn. Imidlertid vil en slik forståelse av demokratibegrepet høre mer hjemme på samfunnsnivå enn på et institusjonsnivå. Når barnehagen med utgangspunkt i Rammeplanen er forpliktet på å jobbe med likestilling mellom kjønn, er de ansatte i barnehagen forpliktet med utgangspunkt i deres ansettelsesforhold, og ikke med utgangspunkt i hvilket kjønn de representerer.

Kjønnsrepresentativitet blir derfor i første omgang et kvantitativt forhold som ikke kan være styrende for det pedagogiske innholdet knyttet til likestilling mellom kjønn. Også barnehager uten mannlige ansatte er forpliktet til å "... oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn" (Kunnskapsdepartementet 2006, s. 10). Spørsmålet er vel da mer om bedre balanse mellom kvinner og menn i barnehagenes personalgrupper vil gjøre det lettere å ha fokus på likestilling i barnehagen? Informantene i denne undersøkelsen knytter ikke nødvendigvis dette sammen. Ved å fokusere på mangfold og likeverd, uttrykker de snarere at det er behov for å utfordre "tradisjonelle" forestillinger om likestilling og at det er flere grunner til å ha menn i barnehagen enn bare likestilling. Man kan naturligvis mene at dette er en riktig og hensiktsmessig vektlegging av behovet for flere menn i barnehagen. Men spørsmålet er om man da samtidig gjør det vanskeligere å finne tiltak som faktisk bidrar til å rekruttere flere menn til barnehagen? Argumentene knyttet til mangfold og likeverd vil, som nevnt ovenfor, ikke nødvendigvis være så lett å

forvalte politisk, altså gjøres til gjenstand for prioriteringer og realisering av tiltak. Mangfold og likeverd er grunnleggende og viktige verdier, men antakelig mer utydelig for utvikling og styring av praktiske tiltak som bidrar til å rekruttere flere menn til barnehagen.

## **Likestilling og voksne som rollemodeller**

Oppfattelsen om at det ikke er så avgjørende forskjeller mellom kvinner og menn, men at det er sosiale betingelser som skaper forskjellene (diskurs 1), synes ut fra vårt intervjumateriale å være en mer uvanlig tilnærming til praktisk likestillingsarbeid i barnehagen. Da synes det heller å skinne igjennom det Nordberg (2005) kaller en økt individsentreringen. Fokuset på mangfold i løpet av -90 tallet har gitt et nytt grunnlag for å tenke at kjønn kan knyttes til menneskers egenart, og at dette åpnet for å betrakte kjønn som komplementære kategorier (Nordberg 2005, s. 84). Det virker som våre informanter i stor grad har tatt til seg en slik tenkning i forhold til kjønnslikestilling.

Det virker heller ikke som om informantene i særlig stor grad er opptatt av at menn og kvinner i barnehagen bør dele mer likt på oppgaver – f. eks ryddeoppgaver/planlegging kontra lek og uteaktiviteter, selv om noen nevner dette. Ingen av informantene påpeker at slike signaler til barn, som oppstår når menn og kvinner i barnehagen har en mer kjønnsdelt arbeidsfordeling, kan bidra til opprettholdelse av ulikheter mellom kjønn i samfunnet på lengre sikt. Mangfold sees på som positivt, forskjeller er ikke et problem i seg selv.

Få av informantene er opptatt av at de selv må bestrebe seg på å overskride tradisjonelle kjønnsroller, tørre å utfordre seg selv og videreutvikle egne ferdigheter. Slike bestrebelsler er antakelig nødvendig for å få til en endring i egen adferd, i tillegg til

refleksjoner om hva som er viktig for å fremstå som gode rollemodeller for barna i barnehagen. Men heller enn å fokusere på hvem man er som rollemodeller, blir fokuset flyttet mot at kvinner og menn har ulike roller som modeller for barna. Dersom rekruttering av menn til barnehagen primært anses som et likestillingstiltak, kan dette paradoksalt nok gjøre det vanskeligere å fokusere på de voksnes betydning som rollemodeller for barna. Man tar det for gitt at menn og kvinner, i kraft av sitt kjønn, representerer ulike rollemodeller, og likestilling oppnås ved å rekruttere flere menn, ikke ved å fokusere på voksenrollen. Vi sier ikke at det nødvendigvis er slik, men om vi følger resonnementene til mange av informantene i denne undersøkelsen, kan både ”omformuleringen” av likestillingens innhold, samt betoningen av kjønnenes egenart, trekke i en slik retning. I sum kan det bli mindre fokus på likestilling i barnehagen, noe den nevnte styrerundersøkelsen synes å bekrefte (Likestillingssenteret 2010).

”Likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk”

(Kunnskapsdepartementet 2006, s. 10), også i de barnehagene hvor det kun er kvinner ansatt. Derfor kan ikke barnehagene gjøre seg avhengig av å rekruttere menn for å kunne jobbe med likestilling. Når de ansatte i barnehagen skal tolke hva det betyr at likestilling skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk, at barnehagen skal ”... oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn” samt at barnehagen skal ”... bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom de to kjønn” (Kunnskapsdepartementet 2006, s. 10), gjenstår det mange vurderinger: Hva betyr det i praksis? Hva krever det av fokus på voksenrollen i forhold til barns lek og læring? Betyr det for eksempel at kvinner og menn bør være representert i alle personalgrupper? Betyr det at man må praktisere en likere deling av sentrale arbeidsoppgaver? Rammeplanen kommer riktignok med en beskrivelse av hva slags aktivitet fokuset på likestilling vil medføre: ”*Personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til gutter og jenter*” (s. 10) Men også dette må konkretiseres. Hva betyr det å reflektere over egne holdninger og samfunnets forventning? Antakelig betyr det noe mer enn at man skal sitte stille og



reflektere. Antakelig betyr det at ansatte i barnehagen kanskje må tåle å få et fokus rettet mot seg selv, for eksempel at man blir observert av andre kolleger og kanskje gjort klar over væremåter overfor ungene som man ikke var klar over selv. Dette kan dreie seg om at man behandler gutter og jenter forskjellig, uten at man egentlig har tenkt at det er det man gjør. Dette kan kanskje også oppleves ubehagelig. Og – også noe man unnlater å gjøre nettopp fordi det er vanskelig.

Om da rekruttering av menn nærmest ses på som et likestillingstiltak i seg selv, behøver ikke dette nødvendigvis føre til mer fokus på likestilling i det pedagogiske arbeidet. Det kan like gjerne fungere motsatt, at man ikke har tilstrekkelig fokus på likestilling fordi dette tilsynelatende er ivaretatt av en personalgruppe med god kjønnsbalanse. I realiteten kan man jo da like gjerne arbeide på en slik måte at man reproducerer forenklete og stereotype oppfatninger om kjønnsforskjeller.

Undersøkelser gjengitt i Statusrapport for Handlingsplan for likestilling (2008 – 2010), viser at rammeplanen har hatt liten betydning for likestillingsarbeidet i barnehagene (Likestillingssenteret 2010). Rammeplanen skulle legge føringer på det konkrete arbeidet med barna, gi gutter og jenter likere muligheter til å bli sett og hørt, og oppmuntre dem til å ta del i felles aktiviteter. Men denne type arbeid må også skje gjennom voksne som forbilder for barn.

## **Likestilling og arbeidsdeling mellom kjønn**

Mannlige arbeidstakere i barnehage får, gjennom å være minoritet, en del positiv oppmerksomhet fra kvinnelige kollegaer. Men en sjelden gang blir de også møtt med en reservasjon, og den går på det å holde orden, planlegge pedagogisk arbeid og observere barn.

*Øvingslærer 1: Noen ganger kan det være det at man må få den mannlige studenten til å tenke: "Du er ikke her bare for å leke. Det ligger noe mer bak det å være førskolelærer." For spesielt på førsteklasse studenter, så ser jeg det at de er liksom fulle av energi, og det er jo kjempebra, og de er superaktive hele tiden. Men når det kommer til de oppgavene som skal gjøres, og det der å skulle observere, sitte stille, og ikke gå inn i leken... det er vanskelig. For å ta stereotypene, så har du flere av jentene som ikke synes det er så vanskelig.*

Samtidig svares det i våre intervjuer at det oppleves som at kvinner er mindre flinke til å være aktive i leken med barn, at de er for opptatt av ryddighet og planlegging.

Øvingslæreren over beskriver dette som stereotyper, at menn og kvinner gjør forskjellige oppgaver i barnehagen. Men man må da skille mellom stereotyper som leder til en reell praksis, og forestillinger som forblir forestillinger, altså forenklete og til dels feilaktige betraktninger av faktiske forhold. Når forestillinger, gjerne av den stereotype utgaven, får bestemme arbeidsdelingen mellom kjønn i en barnehage, holder det antakelig ikke kun å endre oppfatninger om kjønnsforskjeller. Man må antakelig også endre på arbeidsfordelingen mellom kjønnene.

Spørsmålet om hvordan man skal stille seg til slike kjønnsforskjeller er også et politisk spørsmål. Skal man se på forskjellene som verdifulle og la det være med det? Eller skal man se på forskjellene som positive i en forstand (mangfold i kompetanse er bra), men ønske et mindre tydelig kjønnsmonster? Da kommer fort ulike perspektiver til syne igjen. For eksempel at det er galt å tvinge fram væremåter hos kvinner og menn som nedarvede egenskaper fremmer mer av hos det ene kjønn. Eller at sosialisering og kulturpåvirkning er noe man kan endre, og at det er galt ikke å gjøre det, for å få bukt med overtydelige kjønnsmonstre.

## Avslutning

Vi har i denne rapporten sett på kunnskap om og holdninger til kjønnslikestilling, og i den sammenheng verdien av å rekruttere flere menn til barnehagene. Vi valgte å skaffe oss informasjon om dette gjennom intervjuer av barnehageledere, tillitsvalgte, øvingslærere og pedagogikk lærere. Informasjonen gir ikke noe representativt bilde av kunnskaper og holdninger knyttet til likestilling og rekruttering av menn, men det gir en pekepinne på hvordan personer i nøkkelstillinger tenker omkring dette. Vårt utgangspunkt har da vært å vurdere konsekvenser for rekruttering av menn til barnehagen samt praktisk arbeid med likestilling i barnehagen, dersom man legger informantenes vurderinger til grunn. Og det vi ser, er at det oppstår et litt brokete bilde når vi spør om betydningen av å få flere menn inn i barnehagen, hva slags syn de har på likestilling samt hvordan man forstår kjønnsforskjeller:

For det første ser vi at menn opplagt er ønsket i barnehagen, men ikke for enhver pris.

For det andre kommer det argumenter om hvorfor man ønsker flere menn inn som ikke uten videre er lett å omsette i praksis. Når kjønn knyttes til mangfold og likeverd, er det opplagt et velment uttrykk, at menn er ønsket og at det er viktig å ha dem i barnehagen. Men fokuset på likeverd og mangfold gir ingen klare signaler til hvordan man skal få flere menn inn i barnehagen. Dermed er man på sett og vis like langt eller like kort. Flere menn ønskes, men vi vet ikke hvordan.

Dette blir da også tydelig hos informantene når vi har spurt om konkrete tiltak for å rekruttere flere menn til barnehagen. I liten grad kommer det konkrete forslag. Snarere tvert imot – informantene imøteser med spenning tiltak fra myndighetene.

Når vi har gått nærmere inn på hva (kjønns)mangfoldet innebærer i praksis, er utgangspunktet at det er forskjell mellom menn og kvinner i barnehagene. Dette går igjen

som en viktig begrunnelse for å ønske flere menn til barnehagene. Samtidig understrekes at det er forskjell på menn, men at det er enda større forskjell mellom menn og kvinner og at det er positivt. Forskjellen blir uttrykt gjennom måten det lekes med barn, det virker som om mannlige og kvinnelige ansatte tilbyr barna ulike aktiviteter. Samtidig fremholder Rammeplanen for barnehagen at jenter og gutter skal gis samme muligheter, at de skal oppleve tilbud og aktiviteter uavhengig av kjønn. I dette ligger en form for motsetning som informantene i liten grad fremholder som problematisk.

Vi har forsøkt å sortere holdninger og kunnskap til kjønnslikestilling, og i den sammenheng verdien av å rekruttere flere menn til barnehagene - etter ulike nivåer; samfunnsnivå, institusjonsnivå og individnivå. Vi ser at fokus og problemstillinger skifter på disse ulike nivåene. Vi har i tillegg brukt analyseredskaper i form av likestillingsdiskurser og sammenhold disse opp mot resonnementer omkring verdien av flere menn i barnehagen. Likestillingsbegrepet er lite populært blant informantene og blir byttet ut med mangfoldbegrepet og likeverdsbegrepet. Forskjellighet blir blant informantene i all hovedsak betraktet som en ressurs, og kjønn oppfattes som komplementært. Samtidig er det likestillingsbegrepet som dominerer myndighetenes planverk. Spørsmål som tvinger seg frem er hvordan man skal operasjonalisere likestillingsbegrepet utover samfunnsnivå? For å oppnå større resultatlikhet mellom kjønnsgrupper på samfunnsnivå, så må antagelig også tenke kjønnsgrupper på institusjons/barnehagenivå. Men så finnes det selvsagt mange unntak, enkeltindivider som ikke føyer seg inn i et kjønnsmonster. Videre blir det også et spørsmål om hvordan man skal operasjonalisere mangfoldsbegrepet på institusjonsnivå. Utfordringen blir å se likestilling og mangfold i en sammenheng, noe som krever kunnskaper om nivåene som vi har skissert, samt kjennskap til begreper som sosialisering og kjønns sosialisering. Endring av kjønnsroller skjer antakelig langsomt, og dette får i sin tur konsekvenser for tiltak overfor en yrkesgruppe – det er ikke gitt at tiltak virker på kort sikt, og det er heller ikke gitt at holdningen til konkrete tiltak er like positive. Dette ser vi blant annet i den

entydige negative holdningen blant være informanter når det gjelder å benytte kjønnskvolter for å få flere menn inn i barnehagen.

Likeverd er et annet populært begrep som erstatter likestillingsbegrepet blant informantene. Begrepet er pr. definisjon ikke-komparativt, da det ikke kan brukes til sammenligning. Begrepet blir en vurdering av at noe er like mye verdt, men det er uklart hva dette kan bety i praksis. Likeverd blir "ikke-komparativt" på alle nivåer, og gir ingen praktiske føringer knyttet til rekruttering av menn. Å jobbe etter et prinsipp om likeverd i barnehagen er helt sikker nødvendig, men når det gjelder likestilling blir det paradoksalt vanskeligere å iverksette konkrete tiltak som kan rekrutterer flere menn. Bruk av begrepet kan derfor betraktes som uttrykk for en avpolitisering av forskjeller mellom menn og kvinner, mellom jenter og gutter. Likestilling er et politisk begrep og det kan også være en grunn til at begrepet ikke er like populært blant informantene ved siden av at det kan være vanskelig og operasjonalisere utover samfunnsnivå.

Praktisk likestillingsarbeid må begynne med de voksne. Er førskolelærere i barnehagene blitt mindre bevisste og opptatte av likestilling enn de var tidligere? Et slikt spørsmål er for oss umulig å svare på, men øvingslærer 4 sier dette om sitt syn på små barn av i dag: *"Jeg tror barna er mer stereotype nå enn for 20 år siden, fordi det er det som forventes fra samfunnet rundt barna."* Intervjuer spør: *"Vil du si det samme for personalet og voksne i barnehagen også?"*, og får til svar: *"Kanskje..."*

Det er trolig sammenhenger mellom voksne menn og kvinners opptreden i barnehagen og kjønnsdelt lek blant barna. Kanskje bør man tenke mangfold på en annen måte enn det som i all hovedsak gjøres i dag? Bør kvinner og menn i større grad overskride egen kjønnsadferd, eller er det viktig at menn "får være menn" for at de skal fortsette i barnehagen? Kanskje bør barnehagen se nærmere på arbeidsfordelingen mellom de ansatte menn og kvinner, eller bør menn få holde på med det de liker best slik at de ikke slutter?

Det er også grunn til å peke på en gradvis dårligere rekrutteringsbase av studenter til førskolelærerutdanningene de senere årene. Dårligere i den forstand at førskolelærerutdanningene lå lavest av samtlige profesjonsutdanninger i både 2003, 2007 og 2009 med hensyn på karakterpoeng ved opptak (NOKUT 2010, s. 64). En årsak blant flere kan være full barnehageutbygging og derav svakere krav til karakterpoeng for å komme inn på førskolelærerutdanningene. Førskolelærerutdanningene har mange steder, som en konsekvens av målet om full barnehageutbygging, fått opprettet flere studieplasser enn tidligere. NOKUT komiteen har, som tidligere skrevet, anbefalt departementet å sette inn ekstraordinære virkemidler for å øke minimumskravene til karakterpoeng (NOKUT 2010, s. 65-66). På grunn av rekrutteringssituasjonen i barnehagesektoren er utdanningen i dag mange steder i realiteten åpen (ibid). Hvordan få til en bredere rekruttering til utdanningen (derav flere menn), uten at det medfører lavere karakterpoeng ved opptak (menn har som regel lavere karakterpoeng ved opptak enn kvinner)? Ett forslag er å gjøre dagens natur-/friluftslinjer til en hovedmodell for førskolelærerutdanning. Det vil kunne føre til et bredere potensial av søkere, sannsynligvis flere menn og kanskje også mer fysisk aktive kvinner, og det vil sannsynligvis løfte karakterpoengene til søkere på førskolelærerutdanningene (ibid).

## Kilder

Askland, L., og Bredesen Nordfjell, O. (2009): *Om integreringen av perspektiver på kjønn og likestilling i førskolelærerutdanningens fagplaner. I: Gender loops - eksempelsamling: Praksiser som kan fremme likestilling og kjønns sensitivitet i barnehagen.* Oslo: Reform - ressurs senter for menn.

Bredesen, O. (2004): *Nye gutter og jenter - en ny pedagogikk?* Oslo: Cappelen akademisk forlag.

Kasin, O., Rossholt, N. og Vaagan Slåtten, M. (2010): *Rekruttering av menn til førskolelærerutdanning og arbeid i barnehage.* HiO-rapport 2010 nr 6.

Kunnskapsdepartementet (2008): *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010.*

Kunnskapsdepartementet (2006): *Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver. Endret 2008 og 2010.*

Likestillingssenteret (2010): *Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i barnehage og grunnopplæring (2008-2010).* Oslo: Likestillingssenteret.

Lov om barnehager 17.06.2005

Lyseklett, O.B., og Kari Emilsen (2006): *Hva kjennetegner menn i natur- og friluftsbarnhager, og hvorfor er det så mange menn i disse barnehagene? I: FoU i Praksis 2006.* Trondheim: Tapir akademisk forlag.

NOKUT (2010): *Evaluering av førskolelærerutdanning i Norge 2010. Del I: Hovedrapport.*

Nordberg, Marie (2005): *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet.* Göteborg: Arkipelag.

SSB (2010): *KOSTRA tabell 04671: ansatte menn i basisvirksomhet i barnehager - For den enkelte bydel i Oslo.*

<http://www.hio.no/studentarkiv/Fag-og-studieplaner-2009-2010/Fag-og-studieplaner-for-2009-2010-ved-Avdeling-for-laererutdanning-og-internasjonale-studier/Bachelorstudium-foerskolelaererutdanning-heltid>

# Vedlegg - intervjuguider

## Vedlegg I: Intervjuguide barnehageledere

### Kunnskap om og holdninger til menn i barnehagene

- I hvilken grad er det viktig med en kjønnsbalanse i barnehagen?  
Hvorfor/hvorfor ikke?
- Har mannlige barnehageansatte noen andre kvaliteter enn det kvinnelige barnehageansatte har? Hvilke?
- Har du kjennskap til MIB-nettverk i din bydel/kommune?
- Hva tror du kan holde på menn i barnehagen og hindre at de slutter?

### Menns betydning i forhold til barn

- På hvilken måte kan det være viktig med menn i barnehagen sett fra barnas synsvinkel?
- I hvilken grad tror du det er forskjell på omsorgsegenskaper hos kvinner og menn? På hvilken måte er det forskjell?

### Likestilling

- Har barnehageledelsen vektlagt å tematisere "likestilling i barnehagen" for de ansatte i barnehagene? Har menn i barnehagen vært et tema her?



- Er det viktig med et fokus på likestilling i barnehagens personalgruppe? I tilfelle hvorfor?
- Hvilken verdi har rekruttering av menn sett i lys av et likestillingsperspektiv?
- Opplever du at personalet i barnehagene er opptatt av likestillingsspørsmål?
- Hva tror du hindrer likestillingsarbeid i barnehagene?

### **Kunnskap om og syn på rekruttering av menn**

- Hva har dere gjort for å rekruttere flere menn?
- Bruker dere forskriften om særbehandling av menn ved ansettelse i barnehager? Hvorfor /hvorfor ikke?
- Kan en barnehage profilere seg på en måte som tiltrekker menn? Forslag?
- Finnes det en plan for rekruttering av menn til barnehager i kommunen/bydelen? Eventuelt hvorfor ikke?
- Hvilke tiltak finnes i planen?
- Innkalles alle mannlige søkere til intervju?
- Vektlegger dere stillingsannonser som kan vekke interesse hos menn? I tilfelle, hvordan gjøres det?
- Er kravet om ansiennitet til fast stilling et hinder for å få flere menn i barnehagen? Eventuelt hvorfor/på hvilken måte?

## **Vedlegg II: Intervjuguide øvingslærere**

### **Likestilling**

- Har barnehageledelsen vektlagt å tematisere "likestilling i barnehagen" for de ansatte i barnehagene? Har menn i barnehagen vært et tema her?
- Er det viktig med et fokus på likestilling i barnehagens personalgruppe? I tilfelle hvorfor?
- Opplever du at personalet i barnehagene er opptatt av likestillingsspørsmål?
- Hva tror du hindrer likestillingsarbeid i barnehagene?

### **Kunnskap om og holdninger til menn i barnehagene**

- I hvilken grad er det viktig med flere menn i barnehagen? I tilfelle hvorfor/hvorfor ikke?
- Opplever du det som annerledes å veilede mannlige studenter enn kvinnelige studenter?
- I hvilken grad kan det være viktig med menn i barnehagen sett fra barnas synsvinkel? I tilfelle hvordan?
- I hvilken grad kan det være viktig med en kjønnsbalanse i barnehagens personalgruppe?
- I hvilken grad tror du kvinner og menn representerer forskjellige kvaliteter i det pedagogiske arbeidet med barn?

- I hvilken grad tror du det er forskjell på omsorgsegenskaper hos kvinner og menn? På hvilken måte tror du det er forskjell?

## **Om utdanningen**

- Det er større frafall blant mannlige studenter enn blant kvinnelige studenter. Har du tanker om hvorfor det er slik?
- I hvilken grad tror du det er forhold ved utdanningen som kan virke demotiverende på mannlige studenter? På hvilken måte kunne noe eventuelt gjøres annerledes?
- Opplever du det som forskjellig å veilede mannlige studenter enn kvinnelige studenter? Eventuelt; på hvilken måte opplever du det forskjellig.
- Opplever du at studenter er opptatt av likestillingsspørsmål? På hvilken måte er de opptatt av dette?
- Hva tror du kan holde på menn i utdanningen og hindre at de slutter?
- Kan førskolelærerutdanningen profilere seg på en måte som tiltrekker flere menn? Forslag?

## **Vedlegg III: Intervjuguide – fagforeningsrepresentanter**

### **Kunnskap om og holdninger til menn i barnehagene**

- I hvilken grad er det viktig med en kjønnsbalanse i barnehagen?  
Hvorfor/hvorfor ikke?
- Har du kjennskap til MIB-nettverk i din bydel/kommune?
- Hva tror du kan holde på menn i barnehagen og hindre at de slutter?

### **Menns betydning i forhold til barn**

- I hvilken grad mener du at mannlige og kvinnelige ansatte har forskjellige kvaliteter i forhold til barn?
- På hvilken måte kan det være viktig med menn i barnehagen sett fra barnas synsvinkel?
- I hvilken grad tror du det er forskjell på omsorgsegenskaper hos kvinner og menn? På hvilken måte er det forskjell?

### **Likestilling**

- Har fagforeninga gått inn for "likestilling i barnehagen"? Har fagforeningen tematisert "menn i barnehagen" på sine møter?
- Hvilken verdi har rekruttering av menn sett i lys av et likestillingsperspektiv?
- Er det viktig med et fokus på likestilling i barnehagens personalgruppe? I tilfelle hvorfor?

- Opplever du at personalet i barnehagene er opptatt av likestillingsspørsmål?
- Hva tror du hindrer likestillingsarbeid i barnehagene?

### **Kunnskap om og syn på rekruttering av menn.**

- Hvilken rolle opplever du at fagforening har med hensyn til ansettelse i barnehagen?
- Vet du om det er vanlig praksis å innkalle alle mannlige søkere til intervju?
- Legges det vekt på at menn skal innkalles til intervju fra fagforeningens side?
- Er kravet om ansiennitet til fast stilling et hinder for å få flere menn i barnehagen? Eventuelt hvorfor/på hvilken måte?
- I hvilken grad tror du det er forhold ved jobbintervjusituasjonen som favoriserer det ene kjønn?
- I hvilken grad vil vurderinger av kvalifikasjoner kunne favorisere det ene kjønn?
- Har din fagforening gjort noe for å rekruttere flere menn?
- Kjenner du til forskriften om særbehandling av menn ved ansettelse? Hva synes du om denne?
- Kjenner du til om det finnes en plan for rekruttering av menn til barnehager i kommunen/bydelen?
- Synes du bydelen/kommunen bør ha en slik plan?

- Er det noen satsningsområder du tror barnehager bør profilere for å rekruttere menn?

## Vedlegg IV: Intervjuguide – pedagogikklærer

### Om utdanningen

- I hvilken grad tror du det er forhold ved utdanningen som kan virke demotiverende på mannlige studenter? På hvilken måte kunne det eventuelt blitt gjort anderledes.
- Opplever du det som forskjellig å veilede mannlige studenter enn kvinnelige studenter? Eventuelt; på hvilken måte opplever du det forskjellig.
- Pleier likestilling å være et sentralt tema i din undervisning? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Bør etter din mening likestilling ha et sterkere fokus i undervisningen enn det har i dag? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Opplever du at studenter er opptatt av likestillingsspørsmål? På hvilken måte er de opptatt av dette?
- Er det noen fag som bør tematisere likestilling framfor andre fag eller er dette noe for alle fag? Hvordan tematiserer ditt fag likestilling?
- Kjenner du til spesielle tiltak utdanningen har i forhold til mannlige studenter? Hva synes du om disse tiltakene?
- Hva tror du kan holde på menn i utdanningen og hindre at de slutter?
- Kan førskolelærerutdanningen profilere seg på en måte som tiltrekker flere menn? Forslag?
- Er det tema, fag eller deler av utdanningen som burde vært styrket mht. fokus på menn i utdanningen og i førskolelæreryrket?

- Har mannlige studenter noen andre kvaliteter enn det kvinnelige studenter har? Hvilke?
- Utdanningen har mulighet for å bruke forskriften om særbehandling av menn ved opptak. Synes du denne bør brukes?
- Det er større frafall blant mannlige studenter enn blant kvinnelige studenter. Har du tanker om hvorfor det er slik?

### **Kunnskap om og holdninger til menn i barnehagene.**

- I hvilken grad er det viktig med en kjønnsbalanse i barnehagen? Hvorfor/hvorfor ikke?

### **Menns betydning i forhold til barn**

- På hvilken måte kan det være viktig med menn i barnehagen sett fra barnas synsvinkel?
- I hvilken grad tror du det er forskjell på omsorgsegenskaper hos kvinner og menn? På hvilken måte er det forskjell?
- Hvilken verdi har rekruttering av menn til barnehagen sett i lys av et likestillingsperspektiv? Utdyp.
- Hva tror du hindrer likestillingsarbeid i barnehagene?