

Hvem skal trøste Knøttet – hvem kan endre mønsteret?

Statusundersøkelse – Likestilling i barnehagen

Vibeke Opheim, Erica Waagene, Kari Veia Salvanes,
Cay Gjerustad, Solveig Holen

Rapport 30/2014

Hvem skal trøste Knøttet – hvem kan endre mønsteret?

Statusundersøkelse – Likestilling i barnehagen

Vibeke Opheim, Erica Waagene, Kari Veia Salvanes,
Cay Gjerustad, Solveig Holen

Rapport 30/2014

Rapport 30/2014

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Adresse PB 5183 Majorstuen, NO-0302 Oslo. Besøksadresse: Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Prosjektnr. 12820458

Oppdragsgiver Utdanningsdirektoratet
Adresse Postboks 9359 Grønland, NO-0135 Oslo

Trykk Link Grafisk

ISBN 978-82-327-0024-0
ISSN 1892-2597 (online)

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten presenterer og diskuterer resultatene fra en statusundersøkelse av likestilling mellom kjønn i norske barnehager. Undersøkelsen er gjort på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet. Datainnsamling og analyser er gjennomført av Vibeke Opheim, Erica Waagene og Kari Veia Salvanes, med førstnevnte som prosjektleder. Cay Gjerustad og Solveig Holen og også bidratt i arbeidet med undersøkelsen.

Statusundersøkelsen er basert på flere datakilder – spørreundersøkelse til et landsrepresentativt utvalg barnehagestyrere, registerdata fra BASIL, samt besøk og intervju i et utvalg barnehager og læresteder. Vi takker alle som har bidratt. En særlig takk til styrere, personale og studenter som har tatt oss godt imot, gitt av sin tid og bidratt med tanker, erfaringer og gode eksempler.

Oslo, 01.12.2014

Sveinung Skule
Direktør

Berit Lødding
Stedfortredende forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
English summary	10
1 Innledning	13
1.1 Problemstillinger.....	14
1.2 Kunnskapsstatus.....	16
1.2.1 Om likestilling mellom kjønn i barnehagens rammeplan	16
1.2.2 Andelen menn i barnehagen: Likestilling i et 'voksenperspektiv'	17
1.2.3 Barns lek og aktiviteter: Likestilling i et 'barneperspektiv'	18
1.3 Statusundersøkelsen fra 2010.....	19
1.4 Utvikling etter forrige statusundersøkelse.....	20
1.5 Rapportens videre struktur	22
2 Datakilder og metode	25
2.1 Registerdata og bakgrunnsvariabler fra BASIL.....	25
2.2 Spørreundersøkelse til barnehagestyrere.....	26
2.2.1 Utvalg: Sammensetning og størrelse.....	26
2.2.2 Hovedtema i undersøkelsen.....	26
2.2.3 Gjennomføring: Nettbasert undersøkelse	27
2.2.4 Analyser.....	27
2.3 Kvalitative intervju	27
2.3.1 Styrere og ansatte i barnehager	27
2.3.2 Studenter og lærere ved høyskole for barnehagelærerutdanning	28
2.3.3 Analyser.....	29
3 Resultater fra spørreundersøkelsen til styrere i barnehagen	31
3.1 Kjennetegn ved barnehagestyrerne.....	31
3.2 Andel menn i barnehagene	32
3.2.1 Tiltak for å øke andelen menn i barnehagene.....	33
3.2.2 Likestilling i barnehagenes planer	36
3.2.3 Vurdering av likestilling i dagliglivet	37
3.2.4 Holdninger og vurderinger	41
3.3 Sammenhenger mellom andel menn og likestillingsarbeid.....	43
3.4 Oppsummering.....	45
4 Resultater fra intervjuundersøkelsene	47
4.1 Styrere og ansatte i barnehager	47
4.1.1 Hva tenker styrere og ansatte på når vi sier ordet «likestilling»?.....	47
4.1.2 Den praktisk, pedagogiske hverdagen.....	48
4.1.3 Barnehageansattes holdninger og valg av aktiviteter og leker	49
4.1.4 Likestillingsperspektivet i planer og på møter	51
4.1.5 Alle ønsker et kjønnsbalansert arbeidsmiljø	53
4.1.6 Fordeling av arbeidsoppgaver etter kjønn?.....	54
4.1.7 Hvordan øke andelen menn i barnehagen?.....	57
4.2 Barnehagelærerutdanningen	60
4.2.1 «Likestilling» – et komplekst begrep.....	60
4.2.2 Arbeidet med å rekruttere og beholde menn ved barnehagelærerutdanningene	61
4.2.3 Likestilling på pensum og i undervisningen.....	63
4.2.4 Samarbeid mellom barnehager og læresteder for å fremme likestilling.....	63
4.2.5 Betydningen av menn i barnehagene – studentenes og fagpersonalets oppfatninger.....	64
4.3 Oppsummering.....	67
5 Oppsummering og konklusjon	69
5.1 Hovedfunn.....	69
5.1.1 BASIL: Utvikling i andel menn i barnehagen	69
5.1.2 Problemstillinger.....	70
5.2 Avsluttende betraktninger.....	74
Referanser	77
Vedlegg: Spørreskjema om likestillingsarbeidet i barnehagen	79

Sammendrag

Følgende rapport presenterer og diskuterer resultatene fra en statusundersøkelse av likestilling mellom kjønn i norske barnehager. Undersøkelsen er gjort på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet.

Datagrunnlaget for statusundersøkelsen består av flere kilder. NIFU har gjennomført en spørreundersøkelse til styrere ved et landsrepresentativt utvalg kommunale og private barnehager. Spørreundersøkelsen er supplert med intervjuer blant styrere og ansatte i et utvalg barnehager, samt faglig ansatte og studenter ved to høgskoler. I tillegg brukes registerinformasjon fra barnehageportalen BASIL til å analysere utvikling i andel mannlige ansatte i barnehagene de siste fem årene. Bakgrunnsinformasjon om barnehagene er hentet fra det samme registeret.

Statusundersøkelsen har belyst seks hovedproblemstillinger, med flere spørsmål og underproblemstillinger for å konkretisere og spesifisere disse. Resultatene er presentert i mer detalj i kapittel 3 og 4 i denne rapporten, mens hver av problemstillingene besvares og gjennomgås i kapittel 5. Nedenfor oppsummeres hovedfunn fra statusundersøkelsen sett under ett.

Menn i barnehagen – utvikling siden 2009

Registerdata fra barnehageportalen BASIL (Barnehage-Statistikk-InnrporteringsLøsning), viser utvikling langs to indikatorer i løpet av tidsperioden 2009-2013: 1) Andel mannlige ansatte i barnehagene, 2) Andel barnehager med minst én mannlige ansatt.

Begge indikatorene omtales i regjeringens handlingsplan for likestilling (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011). Resultatene viser at andelen menn har steget svakt fra 9,3 til 11,5 prosent i løpet av tidsperioden. Andelen menn har steget fra 6,2 til 7,3 prosent blant styrere og pedagogiske ledere, fra 8 til 9,6 prosent blant assistenter.

Andelen barnehager i Norge med minst én mannlige ansatt (blant styrere, pedagogiske ledere eller assistenter) har steget fra 40,8 til 49,7 prosent i løpet av perioden 2009-2013. Selv om også andelen barnehager med minst en mannlige ansatt varierer i de ulike landsdelene, har samtlige landsdeler hatt en økning i denne andelen i løpet av disse årene. I Oslo har andelen steget fra 56,9 til 68,8 prosent. For Østlandet for øvrig har andelen steget fra 40,9 til 49,2 prosent. Sør- og Vest-Norge har hatt en økning fra 37,2 til 45 prosent, mens andelen barnehager med minst en mannlige ansatt i Midt- og Nord-Norge har steget fra 36,6 til 46,1 prosent. I løpet av femårsperioden synes det med andre ord å ha skjedd en markant økning i hele landet i andelen barnehager med minst en mannlige ansatt.

Likestilling i hverdagen – hvilken plass har det?

Resultater fra spørreundersøkelsen blant styrere indikerer at likestilling mellom kjønn har en plass i barnehagens daglige arbeid. En betydelig andel oppgir at personalets væremåte overfor gutter/jenter i *noen/stor* grad er tatt opp i formelle arenaer, men det er stor variasjon mellom ulike typer formelle arenaer.

Vi finner en sammenheng mellom andel menn og likestillingsarbeid i barnehagen. I barnehager med høyere andel menn påvirkes handlingsplanens/rammeplanens omtale av likestilling i større grad barnehagens arbeid. Og det er flere styrere som svarer at ansatte har gått på kurs som omhandler likestilling og at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn. Det er viktig å merke seg at dette er en korrelasjon og at det ikke sier noe om effekten av økt andel menn på arbeidet med likestilling i barnehagen. En mulig forklaring på den positive sammenhengen mellom andel menn og økt grad av arbeid med likestilling i barnehagen kan være at barnehager som jobber aktivt med likestilling i større grad lykkes med å rekruttere mannlige ansatte. Men det kan også være at sammenhengen går i motsatt retning – at styrere i barnehager med høy andel menn arbeider mer med likestilling i barnehagen enn styrere i barnehager med lav andel menn. Sammenhengen ble også dokumentert i forrige statusundersøkelse (Likestillingssenteret 2010).

Hva forteller så styrere og ansatte i barnehagene om hvilket praktisk og konkret arbeid som foregår i barnehagene for å skape et miljø som fremmer likestilling mellom kjønn? Hovedinntrykket er at dette er et tema det verken arbeides praktisk eller konkret med i særlig utstrekning. Likestilling mellom kjønn synes å være et tema som tas for gitt og i liten grad diskuteres. Samtidig nevner flere eksempler på situasjoner der de har tenkt eller reagert på egne eller andres kjønnsstereotypiske holdninger eller atferd.

I forskningslitteraturen skilles det mellom ulike nivåer eller typer diskurser innenfor likestillingsfeltet. Se kapittel 1 for en kortfattet litteraturgjennomgang. Norske barnehager har i tidligere studier blitt omtalt som preget av nivå 1 – likestilling som likhet. I dette ligger implisitt en målsetting om likhet; alle skal kunne gjøre de samme aktivitetene, utøve de samme yrkene, kle seg i de samme klærne og fargene, leke de samme lekene. Intervjuene gir imidlertid inntrykk av et mer komplekst og variert forhold til hva likestilling innebærer enn at det kun handler om at jenter og gutter skal kunne gjøre det samme. Det fortelles historier om kjønnsforskjeller i lek og aktiviteter, betydning av likeverd mellom mennesker av samme eller ulikt kjønn, samt betydning av å verdsette individets egenart. Vår vurdering er at barnehagene ikke kan plasseres innenfor ett bestemt nivå eller en bestemt type diskurs. Utsagnene fra barnehagene synes derimot å kunne plasseres innenfor alle de ulike tankesettene som beskrives i denne forskningslitteraturen.

Hvordan øke andelen menn i barnehagen?

Det er ingen tvil om at målsettingen om 20 prosent menn i barnehagene forutsetter at flere menn enn i dag velger å arbeide i barnehagen og velger å utdanne seg til førskole/barnehagelærere.

Helhetsinntrykket fra intervjuene i barnehager og ved læresteder er støtte til målsettingen om å øke andelen menn i barnehagene. Både kvinner og menn ønsker et arbeidsmiljø med større kjønnsbalanse enn det som ofte er tilfelle i dagens barnehager. Det er også en tydelig oppfatning at barn i barnehagen har godt av å omgås voksne av begge kjønn. Dette begrunnes både ut i fra et likhets- og et ulikhetsperspektiv; Det synes å være en generell oppfatning om at mannlige og kvinnelige ansatte i barnehagene oppfører seg ulikt. Menn oppfattes som mer fysiske, med høyere volum, de leker mer ute, er mindre opptatt av rydding og renhold enn kvinner – for å sette det på spissen. Samtidig understrekes likhetene mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Det fortelles om lik fordeling av arbeidsoppgaver, og at alle deltar i barnehagens fellesaktiviteter. Det anses som viktig og riktig at barn opplever rollemodeller av begge kjønn i barnehagen.

Er det bare menn selv som kan endre mønsteret ved å velge utradisjonelt? Gjennom datamaterialet fremkommer flere andre faktorer som kan ha betydning. Skolerådgivere kan ha avgjørende betydning for mange ungdommers valg av fremtidig utdanning og yrke. De har en viktig rolle i å tilby råd

uavhengig av elevens kjønn. Lærestedene har en rolle i å tilby utdanning som er tilpasset ulike grupper av studenter.

En annen faktor er barnehagestyrernes vurderinger. Intervjuene med styrere kan tyde på varierende vektlegging av kjønn ved nyansettelser. Mens enkelte uttrykker bruk av moderat kvotering, uttrykker andre en holdning om at kjønn er viktig, men ikke det viktigste. Søkerens personlige egnethet synes å være viktigere enn kjønn. Dette er i seg selv helt legitime og rasjonelle valg av den enkelte styrer. Men på et aggregert nivå, kan det ha betydning for andelen menn som får arbeid i barnehager.

En tredje faktor befinner seg på et mer overordnet, politisk nivå. En politisk målsetting om å endre kjønnsbalansen i barnehagelæreryrket kan knyttes til et spørsmål om barnehageyrkets status. Når barnehagene får spørsmål om hva som skal til for å få flere menn inn i yrket, handler svarene ofte om yrkets status og utforming. Det pekes på et lavt lønnsnivå sammenlignet med andre yrker med samme krav til utdanningsnivå. Men også andre forhold ved yrket trekkes frem. Lite forskjell mellom stillinger som assistent og pedagogisk leder, lite fleksible turnus- og arbeidstidsbestemmelser, økning i antall barn per voksen, økning i andel barn under 2 år, generelt begrenset grad av innflytelse og medbestemmelse, er forhold som nevnes. Kanskje er det ikke nok å lage rekrutteringskampanjer rettet mot menn, kanskje kreves en grundigere gjennomgang av innhold og utforming av barnehagelæreryrket/pedagogisk leder, dersom målsettingen er en varig endring av kjønnsbalansen i yrket. Statusundersøkelsen av likestilling mellom kjønn i barnehagen gir dermed et tydelig bilde av hvordan kjønnsbalansen i yrket kan relateres til våre oppfatninger om normer, verdier og status i samfunnet.

Høyere andel menn = mer likestilling?

Gir en høyere andel menn i barnehagene et større fokus på likestilling mellom kjønn i barnehagen? Resultatene indikerer ingen automatikk på dette området. Generelt synes det å være en oppfatning om at menn og kvinner har like arbeidsoppgaver, ettersom arbeidsoppgaver er fordelt etter vakter. Samtidig kommer det frem at oppgaver som vedlikehold, vask og rydding, og annet som kanskje i mindre grad er knyttet til barnehagens kjerneoppgaver, kan være preget av tradisjonelle kjønnsrollemønstre.

Andelen menn i barnehagen trenger med andre ord ikke i seg selv å ha betydning for barnehagens arbeid med likestilling, det synes derimot å handle om barnehagens *grad av bevissthet* knyttet til likestilling mellom kjønn – i hvilken grad løftes temaet likestilling frem fra det ubevisste og 'det som bare er sånn' til det bevisste? Både barnehager med høy og lav andel menn kan ha lav bevissthet knyttet til likestilling mellom kjønn. Igjen synes det å handle om hvilken plass likestilling mellom kjønn har i hverdagen.

Mens en i enkelte barnehager synes å ha en høyere grad av bevissthet og uttalt fokus på dette tema, hvor temaet innimellom løftes frem i møter med foreldre og mellom ansatte, er det i andre barnehager lite eksplisitt fokus på likestilling mellom kjønn. Samtidig pekes det i mange barnehager på hvordan kjønnsforskjeller og ulike holdninger til gutter og jenter dukker opp i ulike sammenhenger – ikke minst i butikker og i media, men også blant foreldre og andre voksne. En bevisst holdning til kjønnsforskjeller det være seg valg av farger, leker, klær, kostymer til karneval, eller annet, synes å være en forutsetning for å kunne åpne opp for diskusjon og refleksjon, og dermed mulighet for å *endre* mønstre og kjønnsstyrte forventninger til små *knøtt* av begge kjønn.

English summary

The following report presents and discusses the results of an evaluation of gender equality in Norwegian kindergartens. The evaluation is commissioned by The Norwegian Directorate for Education and Training.

The data for the evaluation consists of several sources. NIFU has conducted a survey to managers at a nationally representative sample of public and private kindergartens. The survey is supplemented by interviews with managers and employees in a small sample of kindergartens, as well as academic staff and students at two university colleges. In addition, registry data from the kindergarten portal BASIL is used to analyze development in the proportion of male employees over the past five years.

The evaluation has highlighted six main issues. The results of the national survey and interviews are presented in more detail in Chapters 3 and 4 of this report, while the six main issues are addressed in Chapter 5. The following summarizes the main findings from the evaluation.

Men in kindergarten - development since 2009

Registry data from the kindergarten portal BASIL shows development along two indicators during 2009-2013: 1) Percentage of male employees in kindergartens, 2) Kindergartens with at least one male employee.

Both indicators are discussed in the government plan for equality (The Ministry of Children, Equality and Social Inclusion 2011). The results show that the proportion of men has risen slightly from 9.3 to 11.5 percent during 2009-2013. The proportion of men has risen from 6.2 to 7.3 per cent among managers and pedagogical leaders (pre-school teachers), from 8 to 9.6 percent among assistants.

The proportion kindergartens in Norway with at least one male employee (including managers, pedagogical leaders or assistants), has risen from 40.8 to 49.7 percent during 2009-2013. Although the proportion of kindergartens with at least one male employee varies in the different parts of the country, all parts of the country has had an increase in this proportion during those years. In Oslo, the proportion rose from 56.9 to 68.8 percent. For the eastern parts of Norway, the proportion rose from 40.9 to 49.2 percent. Southern and western Norway has seen an increase from 37.2 to 45 percent, while the proportion of kindergartens with at least one male employee in central and northern Norway has risen from 36.6 to 46.1 percent.

Gender equality in everyday life - what place does it have?

Results of the kindergarten managers' survey indicates that gender equality has a place in the kindergarten's daily work. A significant proportion state that staff behavior towards the children is taken up in formal arenas, though there is variation between different types of formal venues. The results indicate a correlation between the proportion of men and gender equality in the kindergartens. In kindergartens with a high share of men the managers report greater importance of the action plan / framework plan on the kindergarten's work on gender equality.

Several managers report that employees have participated in courses dealing with gender equality and that the kindergarten has taken measures to increase the proportion of men. It is important to note that this is a statistical correlation and that it does not say anything about the causal effect of the increased proportion of men in kindergartens.

The main impression from interviews with managers and employees in kindergartens is that of gender equality as a topic that is not very active in the kindergartens' everyday activities. Gender equality seems to be a theme that to a large extent is taken for granted. Meanwhile the staff mentions several examples of situations where they have encountered gender stereotypical attitudes or behavior.

The research literature distinguishes between different levels or discourses on gender equality. See Chapter 1 for a brief literature review. In previous studies Norwegian kindergartens have been described as characterized by Level 1; gender equality as 'sameness'; everyone should be able to do the same activities, exercise the same occupations, dress in the same clothes and colors, play with the same toys, i.e.. The interviews, however, provide a more complex and varied impression of the view of gender equality in the kindergartens. Stories are told about gender differences in play and activities, importance of equality between people of the same or different gender, as well as importance of valuing individual characteristics. Our findings suggest that Norwegian kindergartens should not be placed within a certain level or a certain type of discourse.

How to increase the proportion of men?

There is no doubt that the goal of 20 percent men in kindergartens presupposes that more men than today choose to work in kindergartens and choose to study for preschool / kindergarten teachers. The overall impression from the interviews in kindergartens and at university colleges is that of support for the goal of increasing the proportion of men in kindergartens. Both women and men want a working environment with greater gender balance than is often the case today. There is also a clear perception that children benefit from having both men and women as caregivers in the kindergartens.

Is it only the men themselves who can increase the proportion of men in the kindergartens by choosing untraditional? Through the evaluation other factors emerge. School counselors can be of crucial importance for many young people who face the choice of future education and careers. They have an important role in providing advice independent of gender. Educational institutions have a role in providing education that is tailored to different groups of students and ensuring student retention.

Another factor is kindergarten managers' ways of thinking. Interviews with managers indicate varying emphasis of gender in hiring processes. While some explain that they use moderate quota, others express an attitude that gender is important, but not the most important. Applicant personal fitness seems to be more important than gender. While this is a legitimate and rational choice of the individual managers, it may contribute to a low proportion of male staff in the kindergartens.

A third factor exist at a more overarching political level. A political intention to change gender balance in kindergarten staff can be linked to a question about status. When the kindergartens' staff and managers are asked about their opinions about what it takes to get more men into the profession, answers frequently focus on the profession's status and design. Relatively low levels of salary compared to other professions with the same requirements for education is mentioned. In addition, other aspects of the profession are highlighted. Small differences between positions as assistant and

pedagogical leader, inflexible rotations and working hours, increase in number of children per adult, recent increase in proportion of children under two years who attend kindergartens, and a generally limited degree of influence and participation are factors mentioned. Perhaps it is not enough to create recruitment campaigns aimed at men. Perhaps the goal of increasing the proportion of men in kindergarten requires a more thorough reflection of the content and design of the kindergarten teaching profession, if the objective is a permanent change of gender balance in the profession.

Higher percentage of men = more gender equality?

Does a higher proportion of men in kindergartens lead to a greater focus on gender equality in the kindergartens? The results indicate no automated link between the two factors. Generally, there seems to be a perception that men and women have similar work tasks. Meanwhile, interviews reveal that tasks such as maintenance, washing and tidying, and other tasks less related to the kindergartens' core tasks, often follow traditional gender role patterns.

In other words, a higher proportion of men in kindergartens does not imply a greater focus on gender equality. There seems to exist a variation among kindergartens in the level of awareness related to gender equality. Both kindergartens with a high and a low share of men may have low awareness of gender equality. To what extent the topic of gender equality is 'lifted' from the unconscious and unspoken and into the conscious part of everyday life differs between kindergartens. Again, there are differences in relation to what place and status gender equality have on the kindergartens' agenda.

Some kindergartens seem to have a higher degree of awareness and pronounced focus on this topic, occasionally discussing issues relating to gender equality in meetings with parents and between employees. While other kindergartens seem to have little explicit focus on gender equality. In several kindergartens it is pointed out how gender differences and different attitudes to boys and girls appear in different contexts – both in stores and in the media, but also among parents and other adults. Thus, the evaluation suggest a need for increased awareness and focus on gender equality in several Norwegian kindergartens.

1 Innledning

Tema for denne rapporten er likestilling i barnehagen. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene innleder med en bred definisjon/begrepsforståelse av likestilling: «Likestilling handler om at alle ressurser må tas i bruk uavhengig av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, alder eller seksuell orientering» (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011:10). Likestillingsbegrepet er her ikke bare knyttet til kjønnsstatistikk, i motsetning til hvordan begrepet ofte omtales. Denne kartleggingen har imidlertid et spesielt fokus på kjønn og kjønnsbalanse blant ansatte og barn i barnehagene.

I denne statusrapporten beskriver NIFU likestillingsarbeidet i barnehagen – hva gjøres, hvilken prioritet har likestillingsarbeid i barnehagen, hva oppleves som viktig og mindre viktig – utfordringer, drivere og barrierer? Videre er kartleggingen knyttet til konkrete mål for barnehagen innenfor temaet likestilling, slik målene er definert i handlingsplanen (BLD 2011:10). En av disse målsetningene er at andelen menn ansatt i barnehagene skal økes til 20 prosent.

Vi har kalt denne rapporten *Hvem skal trøste Knøttet – hvem kan endre mønsteret?* Første del av tittelen er hentet fra Tove Janssons kjente fortelling om lille Knøttet som er sjenert, redd og ensom (Jansson 1960). Knøttet drar på en reise og møter mange ulike skapninger – ikke mannlige eller kvinnelige barnehageansatte – men derimot blant annet *hemuler*, *filifjonker*, *hattifnatter* og en *mumrik*. Knøttet er for sjenert og redd til å bli kjent med dem. Det er ikke før Knøttet finner en flaskepost fra *Nurket* – en annen som er like liten, ensom og redd, at Knøttet finner sin egen styrke – beseierer den store skumle *Hufsa*, redder Nurket og finner dermed en venn.

Tittelen kan tolkes på flere måter. Ved å bruke en referanse til en velkjent og klassisk barnebok som fortsatt leses i mange barnehager, er meningen å plassere rapporten i en barnefaglig kontekst. Likestilling i barnehagen handler i høy grad om barn, om deres hverdag i barnehagen, og barnehagens funksjon som et sted der barn leker, utfolder seg og utvikler vennskap, lærer å klare seg selv, opplever og må håndtere konflikter og motgang, men da helst ikke helt alene i motsetning til Knøttet, men innenfor trygge rammer. Historien om Knøttet som trenger trøst, og som er sterkere enn han kanskje tror, er på mange måter en allmenngyldig historie om våre grunnleggende behov for trygghet og utvikling av mestringfølelse og selvtillit.

Siste del av tittelen er *‘hvem kan endre mønsteret?’* Hensikten er å få frem en diskusjon rundt dette spørsmålet. Det kan være flere mønstre å endre. En type mønster er knyttet til målet om å øke andelen menn i barnehagene. Hvilke tiltak virker, hvordan kan man få flere menn til å utdanne seg til barnehagelærere og til å arbeide i barnehagene. Eller handler spørsmålet om mer strukturelle sider ved yrket – er det mønstre som gjelder status eller utforming av førskole/barnehagelæreryrket som må endres for å nå målene om større kjønnsbalanse i barnehagen?

Et annet mønster gjelder barnehagens tilrettelegging av aktiviteter og lek i hverdagen. I hvilken grad har barnehagene et fokus på likestilling mellom kjønn? Bidrar barnehagens utforming og de ansattes holdninger til å forsterke eller redusere forskjeller mellom gutter og jenter? Kanskje finnes det også her mønstre som kan endres.

Et tredje mønster finnes kanskje hos lærestedene – deres rolle – både i å rekruttere menn til barnehagelærerstudiet, til å bevare dem og til å bidra til at de ønsker å jobbe i barnehagen etter fullført utdanning. Vi kommer tilbake til disse temaene i analysene som presenteres i kapittel 4.

Gjennom intervjuer, spørreundersøkelser, analyser av dokumenter og registerdata vil vi i denne rapporten belyse status for temaet likestilling mellom kjønn i barnehagen, både i et barneperspektiv og i et voksenperspektiv – slik det oppleves av styrere og ansatte i barnehagen. I dette kapitlet beskrives hovedproblemstillinger og spørsmål som ligger til grunn for statusundersøkelsen. Vi går deretter igjennom sentrale tidligere studier og kunnskapsstatus på dette feltet. I siste del av kapitlet ser vi nærmere på kjønnsfordeling i barnehagene de siste årene. Dette gjøres med utgangspunkt i registerinformasjon fra barnehageportalen BASIL.

1.1 Problemstillinger

Denne statusundersøkelsen belyser seks hovedproblemstillinger, med flere spørsmål og underproblemstillinger for å konkretisere og spesifisere disse. Vi har i stor grad benyttet de samme spørsmålene som lå til grunn i forrige statusundersøkelse (Likestillingssenteret 2010), slik at det er mulig å undersøke endringer i løpet av de siste fem årene. Forrige statusundersøkelse ble utarbeidet i forbindelse med handlingsplanen for 2008-2010. Undersøkelsen ble gjennomført av Likestillingssenteret, med Østlandsforskning som underleverandør. Resultater fra forrige statusundersøkelse presenteres i mer detalj senere i dette kapitlet (punkt 1.3).

I tillegg til å fokusere på arbeidet i barnehagene, er også barnehagelærerutdanningene inkludert i denne studien, da disse vil være relevante for arbeidet med å nå målene i handlingsplanen (BLD 2011:10). Dette er synliggjort i den sjette hovedproblemstillingen som fanger opp barnehagelærerutdanningenes rolle i utvikling av arbeidet knyttet til likestilling i barnehagene.

Tabellen nedenfor gir en oversikt over de sentrale områdene som statusundersøkelsen belyser. Hovedtyngden av problemstillingene, bortsett fra de som retter seg mot barnehagelærerutdanningen, er besvart ved hjelp av en landsrepresentativ survey. I tillegg er temaene utdypet gjennom en intervjuundersøkelse i et utvalg barnehager og barnehagelærerutdanninger.

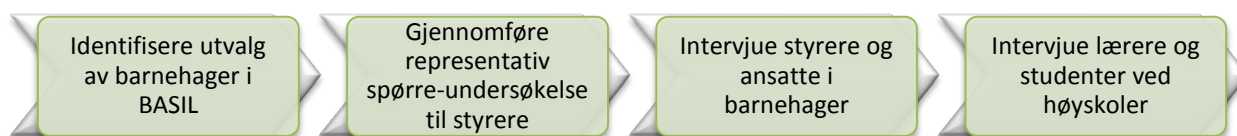
Tabell 1.1. Problemstillinger

<i>1 Hvilket praktisk og konkret arbeid foregår i barnehagene for å skape et miljø som fremmer likestilling mellom kjønn?</i>	Praktisk og konkret arbeid rettet mot likestilling mellom barn
	Praktisk og konkret arbeid rettet mot likestilling mellom ansatte
<i>2 Hvilke holdninger hos barnehagepersonalet ligger til grunn for aktivitetene i barnehagen?</i>	Varierer holdningene etter personalets kjønn, alder, avdeling (store/små barn), kompetanse/utdanning, barnehagens geografiske beliggenhet, størrelse, annet?
<i>3 Hvordan er likestilling nedfelt i barnehagens planarbeid?</i>	Er likestilling formulert i skriftlige planer?
	Hvordan er dette i så fall formulert? Målgruppe, konkrete tiltak etc?
	Er barnehagens arbeid med likestilling tema ved foreldremøter?
<i>4 Hvilke tiltak iverksettes for å rekruttere menn?</i>	Har barnehagen iverksatt konkrete tiltak for å rekruttere menn? eks: rekrutteringskampanjer; info i nærmiljø, kontakt med barnehagelærerutdanning, videregående skoler, etc.
	Hvilke tiltak ser ut til å være virksomme?
	Er det tiltak barnehagen ønsker å sette i verk, men som de ikke har ressurser/kapasitet til? Hva skal til for at disse tiltakene kan settes i verk?
<i>5 Har kjønnsbalansen blant ansatte i barnehagen betydning for likestillingsarbeidet?</i>	Hvor mange kvinner/menn er ansatt i barnehagen? Heltid/deltid?
	Har andelen menn endret seg over tid (økt, sunket, konkret tidsrom)?
	Har kjønnsfordelingen blant ansatte betydning for aktivitetene i barnehagene – er menns rolle i barnehagen med på å fremme likestilling?
	Hvordan vurderer menn/kvinner likestillingsarbeidet i barnehagene?
<i>6 Hvordan arbeider barnehagelærerutdanningene for å fremme likestilling og få flere mannlige studenter?</i>	Er likestilling et tema i undervisning eller praksis?
	Gjennomfører utdanningene noen tiltak for å øke rekrutteringen av menn til studiet?
	Samarbeider høyskoler og barnehager for å fremme likestilling, og i så fall hvordan?

Statusundersøkelsen har en praksisnær tilnærming. Med dette menes vektlegging av barnehagenes aktiviteter og holdninger blant ledere og ansatte, fremfor innhold i årsplaner og andre skriftlige dokumenter. Resultatene diskuteres opp mot tidligere studier og tidligere funn – både innenfor kjønnsforskning og andre temaer knyttet til likestilling (blant annet med utgangspunkt i Likestillingssenteret 2010 og Støren mfl 2010).

For å fange opp ulike sider ved barnehagenes arbeid med likestilling, benytter NIFU flere metodiske tilnærminger og flere ulike informanter. Ved å benytte både kvantitative og kvalitative metoder er hensikten å få frem en generell oversikt over status på feltet, samtidig som den kvalitative tilnærmingen ivaretar muligheten for å undersøke enkelte tema og fenomener grundigere (se figur 1.1 nedenfor).

Figur 1.1 Oversikt over datakilder og metodisk tilnærming



En grundigere beskrivelse av fremgangsmåte for utforming og gjennomføring av undersøkelsene er skissert i kapittel 2 som omhandler metode.

Før vi går over til beskrivelser av datainnsamling og metodisk tilnærming i kapittel 2, vil vi kort gjøre rede for kunnskapsstatus på dette feltet. Hva vet vi om betydning av likestilling mellom kjønn i barnehagene?

1.2 Kunnskapsstatus

Likestilling i barnehagene har blitt studert og diskutert på litt ulike måter i forskningslitteraturen innenfor barnehagefeltet. Et hovedskille synes å gå mellom studier som har fokusert på likestilling mellom de ansatte og andelen menn i barnehagene – altså et 'voksenperspektiv', og studier som har fokusert på likestilling mellom barna i barnehagen – et 'barneperspektiv'. Likestilling mellom barn kan både handle om hva barna gjør, i hvilken grad kjønn er styrende for valg av leker, aktiviteter og lekekamerater. Men det kan også handle om i hvilken grad de voksne i barnehagen gjennom sine handlinger, bidrar til å forsterke eller redusere kjønnsforskjeller mellom barna. Et tilgrenset tema er forskjeller mellom det som står beskrevet i skriftlige dokumenter som rammeplan og strategier, hva de ansatte i barnehagene opplever at de gjør, og det som faktisk gjøres – forskjeller og likheter mellom teori og praksis.

I avsnittene nedenfor ser vi først på hvordan likestilling mellom kjønn omtales i rammeplan for barnehagen (2011). Deretter gir vi en kortfattet oversikt over sentrale perspektiver og studier av likestilling i et 'voksenperspektiv' og i et 'barneperspektiv'. Til slutt i denne delen av kapitlet ser vi på utforming og resultater fra den forrige statusundersøkelsen av likestilling i barnehagene.

1.2.1 Om likestilling mellom kjønn i barnehagens rammeplan

I rammeplan for barnehagen heter det at «Likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn. Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom kjønn. Gutter og jenter skal ha like muligheter til å bli sett og hørt og oppmuntres til å delta i felleskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til gutter og jenter» (Rammeplan for barnehager 2011, kapittel 1, punkt 1.1).

Videre omtales likestilling under punkt 3.6 Nærmiljø og samfunn: «[Personalet må] arbeide med likestilling mellom gutter og jenter og sørge for at begge kjønn får varierte utfordringer og like mye oppmerksomhet» (Rammeplan for barnehager 2011, kapittel 3, punkt 3.6).

Likestilling er altså både et tema det skal jobbes med under feltet nærmiljø og samfunn, samt at likestilling skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk på overordnet nivå. Mer konkret skal barnehagen sørge for at både gutter og jenter deltar i alle typer aktiviteter.

I en evalueringsrapport utarbeidet av Barnehagesenteret ved Høgskolen i Vestfold, ble det undersøkt hvordan rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver har blitt innført, brukt og erfart. I rapportens oppsummering av hovedresultater sies det slik; «Områder som vies lite oppmerksomhet i tiltakene, er likestilling og arbeidet med de yngste barna» (Østrem mfl 2009:2).

Evalueringen besto av to kvantitative og fire kvalitative undersøkelser blant aktører og brukergrupper som er berørt av rammeplanen: barn, foreldre, førskolelærere, assistenter, styrere, kommunen som barnehagemyndighet og statlig forvaltning. Temaene kjønn og likestilling fikk gjennomgående lite oppmerksomhet. Dette gjaldt alle plan – fra den enkelte barnehage og opp til nasjonalt nivå. Samtidig viste observasjoner av barnas lek i barnehagen tydelige kjønnsforskjeller. Når de voksne i barnehagen vektla egenskaper ved den enkelte og ikke kjønnsforskjeller i aktiviteter og lek, kan det bidra til videreføring og eventuell forsterking av kjønns-stereotyper, fordi man ikke er det bevisst. Rapporten argumenterer for viktigheten av å ha en bred tilnærming til tema likestilling og kjønnsforskjeller i barnehagen. Fremfor å kun være opptatt av antall mannlige ansatte, anbefales større oppmerksomhet knyttet til hvordan det generelt jobbes med likestilling i barnehagen.

Utdanningsdirektoratet har egne nettsider som omhandler barnehagen. Her er likestilling i barnehagen et eget tema, og hvor det også er lagt ut veileder og temahefter til bruk av ledere og ansatte i barnehagene. I informasjonen knyttet til dette temaet understrekes det at «Målsettingen i barnehagens rammeplan om at gutter og jenter skal ha like muligheter, betyr ikke at jenter skal bli gutter og omvendt, men det handler om hvordan barna blir møtt. Det innebærer at alle skal ha like muligheter til å delta i forskjellige aktiviteter, og at barn ikke tillegges egenskaper bare fordi de er gutter eller jenter» (Rossholt 2006).

Fokuset er altså på hvordan voksne opptrer overfor barna, i hvilken grad gutter og jenter møtes av like muligheter og like forventninger – til tross for eventuelle kjønnsforskjeller som måtte finnes mellom ulike barn og i ulike barnehager. Hovedtema når det gjelder rammeplanens beskrivelse av likestilling mellom kjønn, synes å vektlegge hvordan de voksne i barnehagen forholder seg til barna – i hvilken utstrekning barnas kjønn har betydning for hvordan de blir møtt.

1.2.2 Andelen menn i barnehagen: Likestilling i et 'voksenperspektiv'

Hva finner studier som har fokusert på likestilling mellom de ansatte og andelen menn i barnehagene? Et tema i tidligere studier er i hvilken grad andelen menn i barnehagen kan ha betydning for menn og kvinners arbeidsoppgaver. Bidrar kjønnsbalanse blant de ansatte til likestilling i arbeidsoppgaver, eller fordeles arbeidsoppgaver mer langs tradisjonelle kjønnslinjer når andelen menn øker?

En undersøkelse av kvinnelige og mannlige ansattes arbeidsoppgaver i barnehagen, fant indikasjoner på at kjønnsforskjellene økte når andelen mannlige ansatte økte (Løvgren 2012). Dette ble undersøkt gjennom å sammenligne deltakelse i bestemte arbeidsoppgaver blant ansatte i barnehager uten mannlige ansatte, og barnehager med enten én, to, tre eller flere mannlige ansatte. Det viste seg at jo flere menn som arbeidet i barnehagen, jo oftere skiftet de kvinnelige ansatte bleier på barna og deltok sjeldnere i fysiske aktiviteter med barna. Funnet er ikke enestående, lignende tendenser har blitt påvist i også andre studier (Askland og Rossholt 2009).

Funnene kan og har vært brukt til å utfordre argumentene om at en høyere andel menn i barnehagen er eneste 'medisin' for å bidra til økt likestilling mellom kjønn. Samtidig kan man tenke seg et bredere bruksområde for slike funn, enn bare som argumenter for eller mot kjønnsbalanse blant ansatte i barnehagen. Resultatene synes ikke å stå i motsetning til studier hvor en har sett på andre sider ved menn og kvinners arbeidsoppgaver i barnehagen, hvordan kvinner og menn kan utfylle hverandres og ha til dels ulike roller overfor barna i barnehagen, med andre ord; at kjønnsbalanse blant de ansatte kan ha positiv betydning for barna og for arbeidsmiljøet blant de ansatte.

Hvilken betydning har kjønnsblandete arbeidsmiljø?

Det er gjort mye forskning på betydning av kjønns(u)balanse i ulike deler av arbeidslivet. Slike studier har vist at det å være i et lite mindretall kan være en belastning. Begreper som «oversynlighet» og kjønn som symbol (engelsk: *tokenism*) er noen av mekanismene som har vært omtalt innenfor dette forskningsfeltet (se blant annet Kanter 1977). Tidligere studier har vist at ledere ofte ansetter personer som likner dem selv. Mange av studiene innenfor dette feltet handler om årsaker til at menn ansetter

menn, og hva som skal til for å øke kvinneandelen i mannsdominerte deler av arbeidslivet. Mannlige ledere ansetter ofte personer som de har tillit til, og som ikke umiddelbart representerer noen usikkerhet. Det vil med andre ord si at de ansetter andre menn (Kanter 1993). Gary Becker (1971) drøfter det han kaller *preferanse for å diskriminere*, som handler om at kvinner ofte forbigås av mannlige søkere fordi en mannlig leder på bakgrunn av negative oppfatninger og karakteristika om en hel sosial gruppe (kvinner) har gjort seg opp ufordelaktige meninger om den enkelte søker.

Samtidig er det ikke alltid slik at det å være i mindretall innebærer en ulempe, for eksempel i form av negativ diskriminering. Visse mindretall kan tvert imot ha det enklere enn andre – menn, for eksempel. I noen kvinnedominerte arbeidsmiljøer kan menn oppleve at de blir plassert i periferien av «det kollegiale rommet» (Nielsen 2005). Eller at de ikke når opp til standarden på arbeidsplassens «husmorkultur» (Svare 2009). Men menn kan også høste fordeler av en slik særbehandling. Et begrep som brukes er «glassheis», altså tilgang til opprykk tvers gjennom det «glasstaket» som ellers kan prege sektoren eller organisasjonen (mannsdominert ledelse, kvinnedominert arbeidsplass).

I en undersøkelse om likestilling i 2007 ble kvinner og menn spurt om de foretrakk kjønnsbalanserte arbeidsmiljøer (Holter, Svare og Egeland 2009). Tendensen var at de høyt utdannede var noe mer klare i sin preferanse for dette, i forhold til middels og lavere utdannede. Studien viste at både menn og kvinner mente at kjønnsblandede miljøer fungerte best. Enkjønnete arbeidsmiljøer, altså med ett kjønn i stort flertall - ble blant annet assosiert med høyere sjanse for konflikt, baksnakking og mistriivsel, både blant kvinner og menn. Det var særlig kvinnedominerte miljøer som fikk negativ attest i denne studien, noe som kan henge sammen med andre kjennetegn enn kjønn innenfor denne type yrker (dårligere jobber, lavere lønnsnivå i yrket, mindre innflytelse).

1.2.3 Barns lek og aktiviteter: Likestilling i et 'barneperspektiv'

Leker gutter og jenter ulikt, eller er det de voksne som tillegger dem ulike kjennetegn og dermed forsterker i utgangspunktet små forskjeller mellom barna?

Tidligere studier har påvist kjønnsforskjeller i barns valg av leker fra tidlig alder. I en studie der et utvalg ettåringer, treåringer og femåringer fikk velge mellom 10 ulike leker, både kjønnsnøytrale og typiske jente- og gutteleker, viste resultatene tydelige kjønnsforskjeller allerede blant ettåringene (Servin mfl 1999). Resultatene viste samtidig at interessen for feminine leker syntes å synke både blant gutter og jenter med økende alder.

I en doktoravhandling fra 2012, er et hovedfunn at jenter og gutter i dagens barnehager i utgangspunktet har like muligheter, men at de voksnes forventninger til dem fortsatt er svært ulike (Rossholt 2012). Gjennom på feltarbeid i tre ulike barnehager, observerte Rossholt forskjellige regler for kroppsbevegelsene til jenter og gutter: «Barn er i bevegelse hele tiden. Det er mye tempo og energi. Men en gutt og en jente som beveger seg i rommet i samme hastighet og med samme stemmebruk, får ofte ulik tilbakemelding fra de voksne. Gutter blir av de voksne definert som mer fysisk aktive og mer urolige. Derfor tillates de ofte å tøye grenser mer enn jenter. Jenter lærer tidligere å roe seg» (fra intervju i Vetuva 2014:15)¹. Studien konkluderer med at personalet bør være bevisste på hvordan de snakker til barna. Det handler om hvordan de gir oppmerksomhet, hva de vektlegger når de snakker til barna i ulike situasjoner og settinger – i garderoben, rundt matbordet, i lekerommet, utendørs (Rossholt 2012).

Også studier fra Sverige har sett på kjønnsforskjeller i lek og aktiviteter, klær og fargevalg. Studier har blant annet vist at det ofte er de mest feminine kodete lekene, som for eksempel barbie dukker, som tas bort når voksne skal gjøre barnas lekemiljø til mer kjønnsnøytrale. Bilene får derimot fortsatt være der. Det pekes på en risiko for at likestillingsarbeid kan medføre en vektlegging av det maskuline fremfor det feminine – selv om hensikten er å vektlegge det kjønnsnøytrale (Lenz Taguchi mfl 2011). Dette blir satt i sammenheng med maktstrukturer i samfunnet – uttrykk for samfunnets nedvurdering

¹ <http://www.udir.no/Barnehage/Statistikk-og-forskning/Vetuva/Artiklene/>

av farger, lek og aktiviteter som er forbundet med kvinner og det feminine, for eksempel fargen rosa (Ambjörnsson 2011). Arbeid med likestilling mellom kjønn handler derfor om å være bevisst hvordan farger og aktiviteter knyttet til gutter og jenter gis ulik verdi i samfunnet, 'løfte frem i lyset' hvilke maktstrukturer som finnes og hvordan de kan påvirke holdninger til likestilling mellom kjønn.

1.3 Statusundersøkelsen fra 2010

I forbindelse med handlingsplanen for 2008-2010 ble det utarbeidet en tilsvarende statusundersøkelse om likestilling i barnehagen, *Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror* (Likestillingssenteret 2010). Undersøkelsen ble gjennomført av Likestillingssenteret, med Østlandsforskning som underleverandør. Rapporten ble utarbeidet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet.

I rapporten diskuteres likestillingsbegrepet med utgangspunkt i resultater fra tidligere forskning. Teoretisk bygger rapporten i hovedsak på to tidligere studier der likestillingsbegrepet er diskutert og analysert i lys av *tre diskurser, tre nivåer*, og lokalisert i *tre tidsepoker* (Nordberg 2005, Askland og Rossholt 2009). Selv om diskursene og meningsinnholdet lokaliseres forskjellig betyr ikke det at de utelukker hverandre. Nordberg (2005) diskuterer det svenske likestillingsprosjektets genealogi og fremvekst og løfter frem tre diskurser, lokalisert i ulike tidsepoker. Dette er: Likestilling som 1) likhet, 2) utjevning av maktforskjeller, og 3) egenartsdiskurs. Askland og Rossholt (2009) skisserer tre perioder og nivåer for likestillingsarbeid i barnehager. Likestillingsarbeidet begynte på 70- tallet i tråd med kvinnekampen. På 70- og 80-tallet ble det arbeidet med kjønnsdelte grupper og for å synliggjøre jenter, og å gi gutter mulighet til å vise nærhet og omsorg. I de siste tiårene har det vokst frem en mer kompleks forståelse av likestilling og likeverdsbegrepet. De tre nivåene er gitt titlene: 1) Liberal feminisme og likhetstankegang, 2) Radikal feminisme og forskjellstenkning, og 3) Julia Kristevas posisjon – individets egenart (Askland og Rossholt 2009 i Likestillingssenteret 2010:20-22).

I omtalen av de tre nivåene, fremheves det første nivået som det som mest har preget arbeidet med likestilling i barnehagen i Norge. Rammeplanen for barnehager plasseres her: «Gutter og jenter skal ha like muligheter til å bli sett og hørt og oppmuntres til å delta i fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen» (Likestillingssenteret 2010:21). Nivået/perioden preges av en tenkning om like rettigheter og like muligheter uavhengig av kjønn, og har med det fellestrekk med Nordbergs beskrivelse av likestillingsdiskurs om likhet. Nivå 2 er derimot mer knyttet til det som er forskjellig mellom det feminine og det maskuline – samtidig som disse begrepene ikke nødvendigvis trenger å være uttrykk for biologisk kjønn. Et eksempel som nevnes er omsorg, som tradisjonelt knyttes til det feminine og kvinner, men som like gjerne kan anerkjennes som verdifull egenskap også blant gutter og menn. I nivå 3 går man derimot helt bort fra dikotomien mellom det maskuline og det feminine. Her er det individets egenart som står i fokus, og likestillingsbegrepet beveger seg mot en likeverdstenkning hvor forskjellighet lovprises på tvers av biologisk kjønn (ibid). Vi kommer tilbake til noe av denne forskningen i diskusjonen av resultatene i siste kapittel i denne rapporten (kapittel 5).

Datakilder og resultater

Forrige statusundersøkelse ble utformet basert på eksisterende data, kvalitative intervjuer, en kvantitativ undersøkelse, samt dokumentanalyser. Rapporten presenterte resultater fra dokumentanalyser av 144 årsplaner, en landsdekkende kvantitativ spørreundersøkelse rettet mot styrere i barnehager og kvalitative intervjuer med styrer og pedagogisk leder i fem barnehager (Likestillingssenteret 2010:22).

Resultatene dokumenterte tydelig den lave andelen menn i norske barnehager. Antallet menn ansatt i barnehager (alle stillingskategorier) hadde riktignok hatt en svak økning de siste årene, men utgjorde kun om lag ni prosent i 2008. Fordi en del menn var ansatt som 'annen lønnet hjelp' (inkluderer blant annet vaktmester, rengjøringspersonale), ble andelen noe lavere når denne gruppen ble utelatt: Antallet menn ansatt i barnehager ('annen lønnet hjelp' utelatt) økte fra seks prosent menn i 2004 til sju og en halv prosent i 2008 (Likestillingssenteret 2010:17).

Rapporten viser årlig utvikling i gjennomsnittlig andel menn etter fylke for perioden 2004-2008. Denne oversikten viser at Oslo utmerket seg med en høyere andel menn enn i resten av landet (10-13 prosent). Møre og Romsdal hadde den laveste andelen menn (2-4 prosent). Landsgjennomsnittet økte fra seks prosent menn i 2004 til sju og en halv prosent i 2008 – med andre ord et godt stykke unna målet om 20 prosent menn.

Det ble gjort kvalitative intervjuer av fem styrere og fire pedagogiske ledere fra et utvalg av fem offentlige og private barnehager av ulik størrelse og beliggenhet: storby, mellomstor by og distrikt. En av de ni informantene var mann. Resultatene fra intervjuene viste en positiv innstilling til menn i barnehagen. Menn ble tillagt en funksjon som rollemodell for barna (primært guttene), og fortellingene var preget av en dikotomiserende tenkning om kvinner og menn. Videre fremsto menn i barnehagen som sentralt for et positivt arbeidsmiljø (Likestillingssenteret 2010:71). Det ble uttrykt at det ikke skal være noen forskjell mellom menn og kvinner i barnehagen, men at det oppleves en forskjell likevel. Statusundersøkelsen viste med andre ord hvordan tenkningen om likhet og forskjell synes å eksistere side om side (ibid:73). Fordi utvalget var lite, og inkluderte kun en mann, ga det ikke grunnlag for å analysere eventuelle forskjeller i oppfatninger av tema likestilling mellom mannlige og kvinnelige ansatte i barnehager, eller variasjon i oppfatninger mellom ansatte i barnehager med (relativt) høy og lav andel mannlige ansatte.

Spørreundersøkelsen rettet mot styrere i barnehager omfattet svar fra til sammen 441 barnehagestyrere, noe som ga en svarprosent på 43. Likestillingssenteret omtaler selv svarprosenten som ikke god, men akseptabel. Resultatene herfra viste at hele 80 prosent av styrerne oppga at likestilling var nedfelt generelt i lokale planer. Gjennomgangen av barnehagenes årsplaner viste derimot at begrepet likestilling kun var nevnt i 40 prosent av årsplanene. Dokumentanalysen viste ingen spesielle trekk ved de barnehagene som hadde nedfelt noe mer enn likestillingsbegrepet i årsplanen.

Dokumentanalysen viste til en tendens til at det var lettere å ansette menn der det allerede jobbet menn. I barnehagene med mannlige styrer, var i gjennomsnitt 18 prosent av de ansatte menn, nesten tre ganger så mange som gjennomsnittet for alle barnehagene (seks og en halv prosent). I barnehager hvor en eller flere av de pedagogiske lederne var menn, var det i gjennomsnitt ansatt 16 prosent menn (Likestillingssenteret 2010:73). Statusrapporten peker for øvrig mot utdanningsinstitusjonenes sentrale rolle når det gjelder å øke antallet menn i omsorgsyrker og bryte med ubalansen i kjønns sammensetningen.

Når det gjaldt målet om å øke andelen menn blant de ansatte i barnehagen, viste spørreundersøkelsen at halvparten av barnehagene hadde iverksatt tiltak for å øke andelen menn. Det mest brukte tiltaket var stillingsannonser som oppfordrer menn til å søke. Andre tiltak var bruk av eget nettverk for å rekruttere menn, bruk av stillingsannonser man tror appellerer til menn, rekruttering blant studenter, elever og lærlinger til praksis i barnehagen, beskjed til kommunen med ønske om flere menn, bruk av moderat kvotering og særbehandling, kurs om rekruttering av menn og bruk av sivilarbeidere (Likestillingssenteret 2010:71).

Vi kommer tilbake til resultatene fra forrige statusundersøkelse, der det er naturlig å sammenligne disse med resultatene fra årets spørreundersøkelse blant barnehagestyrere og intervju med ansatte og styrere i et utvalg barnehager (kapittel 3 og 4).

1.4 Utvikling etter forrige statusundersøkelse

Med utgangspunkt i registerinformasjon fra barnehageportalen BASIL (Barnehage-Statistikk-InnrapporteringsLøsning), kan vi undersøke utvikling i andel menn i barnehagene i årene som har gått etter forrige statusundersøkelse (se kapittel 2 for mer om informasjon som inngår i BASIL).

Tabell 1.2 viser antall ansatte og andeler menn i ulike ansatte kategorier i norske barnehager i perioden 2008-2013. Tabellen viser samlet antall styrere, pedagogiske ledere, assistenter, samt

samlet antall ansatte i barnehagene totalt – i denne gruppen inngår alle ansatte kategorier, inkludert vaktmester, rengjøringspersonale og annen lønnet hjelp.

Tabell 1.2: Oversikt ansatte i barnehagene², BASIL

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Antall styrere	6 974	6 972	6 811	6 679	6 712	6 762
Antall pedagogiske ledere	20 060	21 945	23 104	24 343	25 486	26 094
Styrere og pedagogiske ledere: andel menn	6,2 %	6,5 %	6,8 %	6,8 %	7 %	7,3 %
Antall assistenter	41 317	42 637	43 523	43 732	43 792	43 681
Assistenters andel menn	8 %	8,8 %	9,4 %	9,4 %	9,5 %	9,6 %
Antall totalt (alle ansattekat.)	81 450	84 858	87 401	88 823	91 239	93 580
Andel menn totalt	9,3 %	9,9 %	10,3 %	10,4 %	10,6 %	11,5 %

Som tabell 1.2 viser, har andelen menn steget noe i alle grupper i løpet av tidsperioden. Andelen menn har steget fra 6,2 til 7,3 prosent blant styrere og pedagogiske ledere, fra 8 til 9,6 prosent blant assistenter, og fra 9,3 til 11,5 prosent når man ser samlet på alle ansatte i barnehagene – uansett stillingskategori.

I forrige statusundersøkelse ble det påvist en svak økning i andelen menn i løpet av tidsperioden 2003-2008, fra 7,9 til 9,3 prosent samlet sett (Likestillingsenteret 2010:15). Denne tendensen synes å ha fortsatt i den påfølgende femårsperioden fra 2009 til 2013. Imidlertid viser tallene at det fremdeles er et godt stykke igjen til målet om 20 prosent andel menn blant de ansatte i norske barnehager.

Assistenters i barnehagen er ansatte uten fullført barnehagelærerutdanning. Styrere og pedagogiske ledere er derimot faglærte som barnehagelærer eller har tilsvarende formell kompetanse som kvalifiserer for disse stillingene. Det er særlig ønskelig å øke andelen menn med formell utdanning som barnehagelærer eller tilsvarende formell kompetanse.

Ser vi på det totale antallet ansatte i barnehagene i perioden 2008-2013, ser vi at antallet har økt fra om lag 81 500 til 93 500. Det har vært en betydelig økning både i antallet pedagogiske ledere og antallet assistenter. Antallet styrere har derimot ikke hatt noen tydelig økning. Det kan indikere at antallet barnehager ikke har økt, men at økningen i barnehagesektoren de siste seks årene først og fremst innebærer at en del barnehager har blitt større. Økningen skyldes trolig i tillegg en økning i andelen 1-2 åringer som går i barnehage. Antall barn per voksen er lavere i småbarnsavdelingene (1-3 år) enn i storbarnsavdelingene (3-5 år).

I tabell 1.3 ser vi nærmere på hvordan andelen menn i barnehagene fordeler seg utover i landet. Her tar vi utgangspunkt i menn som arbeider med barn i barnehagene – enten som styrere, pedagogiske ledere eller assistenter (de to øverste gruppene i tabell 1.2). Tabell 1.3 viser utvikling langs to indikatorer i løpet av tidsperioden 2009-2013: 1) Andel mannlige ansatte i barnehagene, og 2) Andel barnehager med minst en mannlige ansatt. Begge indikatorne omtales i regjeringens handlingsplan for likestilling (BLD 2011).

² Prosentandelene som oppgis fra BASIL skiller seg noe fra Kostra, noe som kan skyldes ulik definisjon av hvem som regnes blant de ansatte i barnehagen, eksempelvis vaktmester, rengjøringspersonale, mm. Tallene for 2008 skiller seg derfor noe fra forrige statusundersøkelse.

Tabell 1.3: Andel mannlige ansatte, og andel barnehager med mer enn 1 mannlig ansatt etter landsdel. År: 2009-2013.

	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Hele landet:</i>					
Prosent mannlige ansatte	7.9	8.3	8.3	8.5	8.6
Prosent barnehager med minst 1 mannlig ansatt	40.8	43.6	45.1	46.9	49.7
<i>Oslo:</i>					
Prosent mannlige ansatte	13.4	14.6	15.1	15.0	16.0
Prosent barnehager med minst 1 mannlig ansatt	56.9	60.2	63.5	66.1	68.8
<i>Østlandet:</i>					
Prosent mannlige ansatte	7.6	7.8	7.7	8.0	8.2
Prosent barnehager med minst 1 mannlig ansatt	40.9	42.9	44.7	46.7	49.2
<i>Sør- og Vest-Norge:</i>					
Prosent mannlige ansatte	6.4	6.6	6.5	7.0	6.5
Prosent barnehager med minst 1 mannlig ansatt	37.2	40.0	39.5	42.0	45.0
<i>Midt- og Nord-Norge:</i>					
Prosent mannlige ansatte	7.5	8.1	8.3	9.0	8.6
Prosent barnehager med minst 1 mannlig ansatt	36.6	40.4	43.1	43.6	46.1

Merk: Basert på tall fra BASIL. Ansattkategorier inkludert er styrer, pedagogisk leder og assistenter.

Tabell 1.3 viser at andelen mannlige ansatte i barnehagene har økt i løpet av tidsperioden i alle landsdeler. Nivå og økning varierer derimot betydelig. I Oslo har andelen menn i barnehagen økt fra 13,4 til 16 prosent i løpet av denne femårsperioden. I Sør- og Vest-Norge (Aust- og Vest-Agder, Rogaland, Hordaland, Sogn- og Fjordane og Møre- og Romsdal), har andelen i samme periode ligget nokså stabil på mellom 6,4 og 7 prosent. Østlandet utenom Oslo (Akershus, Østfold, Vestfold, Telemark, Buskerud, Hedmark og Oppland) viser en forsiktig økning fra 7,6 til 8,2 prosent menn. Tilsvarende svak økning finner vi i Midt- og Nord-Norge (Sør- og Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark), fra 7,5 til 8,6 prosent menn i barnehagene.

Ser vi nærmere på den andre indikatoren som presenteres i tabell 1.3, er bildet annerledes. Generelt viser tabell 1.3 at andelen barnehager i Norge med minst en mannlig ansatt (blant styrere, pedagogiske ledere eller assistenter), har steget fra 40,8 til 49,7 prosent i løpet av perioden 2009-2013. Selv om også andelen barnehager med minst en mannlig ansatt varierer i de ulike landsdelene, har samtlige landsdeler hatt en økning i denne andelen i løpet av disse årene. I Oslo har andelen steget fra 56,9 til 68,8 prosent. For Østlandet for øvrig har andelen steget fra 40,9 til 49,2 prosent. Sør- og Vest-Norge har hatt en økning fra 37,2 til 45 prosent, mens andelen barnehager med minst en mannlig ansatt i Midt- og Nord-Norge har steget fra 36,6 til 46,1 prosent. I løpet av femårsperioden synes det med andre ord å ha skjedd en markant økning i hele landet i andelen barnehager med minst en mannlig ansatt (blant styrere, pedagogiske ledere eller assistenter).

1.5 Rapportens videre struktur

I neste kapittel presenteres datakilder, samt utforming og gjennomføring av datainnhenting som statusundersøkelsen bygger på. Her beskrives registerinformasjon fra BASIL, utvalg og gjennomføring av spørreundersøkelsen blant barnehagestyrere. Deretter følger en presentasjon av intervjuundersøkelsene med hensyn til utvalg og gjennomføring.

Resultatene presenteres i to hoveddeler, kapittel 3 og 4. Kapittel 3 presenterer resultater fra undersøkelsen blant styrere i barnehagene. I kapittel 4 presenteres resultatene fra kvalitative intervju

med ansatte og styrere i et utvalg barnehager. I dette kapitlet presenteres også resultater fra intervju med ansatte og studenter ved barnehagelærerutdanningene.

Siste kapittel i rapporten inneholder en oppsummering og drøfting av hovedresultatene. Drøftingen er organisert etter problemstillingene som statusundersøkelsen skal belyse. Resultater fra tidligere studier og forskning trekkes her inn i diskusjonen.

2 Datakilder og metode

I dette kapitlet presenteres datakilder, samt utforming og gjennomføring av datainnhenting som statusundersøkelsen bygger på.

NIFU har gjennomført en spørreundersøkelse til styrere ved et landsrepresentativt utvalg kommunale og private barnehager. Spørreundersøkelsen er supplert med intervjuer blant styrere og ansatte i et utvalg barnehager, samt faglig ansatte og studenter ved to høyskoler. I tillegg brukes registerinformasjon fra barnehageportalen BASIL til å analysere utvikling i andel mannlige ansatte i barnehagene de siste fem årene. Bakgrunnsinformasjon om barnehagene er hentet fra det samme registeret. Spørreskjema og intervjuguider utarbeidet i prosjektet, har blitt kvalitetssikret av Utdanningsdirektoratet underveis.

I det følgende gir vi først en kort beskrivelse av datamaterialet hentet fra BASIL, før vi redegjør for utvalg og gjennomføring av spørreundersøkelsen til barnehagestyrere. Til slutt presenteres utvalg og fremgangsmåter som er benyttet i intervjuundersøkelsene.

2.1 Registerdata og bakgrunnsvariabler fra BASIL

BASIL (Barnehage-Statistikk-InnrapporteringsLøsning) er Utdanningsdirektoratets innrapporteringsystem for alle barnehager i Norge, både kommunale og ikke-kommunale. Utdanningsdirektoratet har utarbeidet en fil til NIFU med nødvendig bakgrunnsinformasjon og utvikling for alle barnehagene i Norge hentet fra BASIL-systemet. Datauttrekket fra BASIL dekker årene 2009-2013 og inneholder en oversikt over følgende fra de siste fem årene:

- Type barnehage (eieform)
- Navn på barnehagen
- Kommune
- Fylke
- Antall barn
- Antall/andel menn pr. stillingstype (også ikke pedagogiske stillinger)
- Antall/andel kvinner pr. stillingstype (også ikke pedagogiske stillinger)
- Totalt antall/andel menn
- Totalt antall/andel kvinner
- Styrer/barnehagens mailadresse
- Styrer/barnehagens telefonnummer

Registerdata fra BASIL danner grunnlaget for tabell 1.2 og 1.3 presentert i forrige kapittel. Registeret er også brukt som grunnlag for utvalg av barnehager til spørreundersøkelsen blant barnehagestyrere.

2.2 Spørreundersøkelse til barnehagestyrere

2.2.1 Utvalg: Sammensetning og størrelse

Målgruppen for den landsomfattende undersøkelsen er barnehagestyrere i kommunale og private barnehager. Det ble gjennomført en utvalgsundersøkelse med et representativt utvalg barnehager, for å redusere belastningen på sektoren mest mulig. I tillegg er det en stadig økende utfordring å oppnå høy svarprosent på slike undersøkelser (Gulbrandsen og Eliassen 2012).

Barnehageutvalget er satt sammen slik at det er mest mulig representativt med hensyn på størrelse (antall barn), geografi (fylke) og barnehagetypen (privat/kommunal). Der det var flere barnehager å velge i med samme karakteristika innenfor et stratum, benyttet vi tilfeldig trekking. En landsomfattende oversikt over barnehager, utarbeidet av Utdanningsdirektoratet på bakgrunn av *BASIL – innrapportering for barnehager*, ble benyttet i forbindelse med stratifiseringen.

I 2013 var det om lag 6300 ordinære barnehager i Norge (Statistisk sentralbyrå 2014). De fordeler seg nokså likt mellom kommunale (47 prosent) og private (53 prosent). Vi trakk et utvalg som besto av 1565 barnehager, satt sammen på bakgrunn av karakteristika som nevnt ovenfor.

Av de 1565 invitasjonene som gikk ut til barnehagene fikk vi 10 i retur. Det vil si at epostene aldri nådde frem til den det gjaldt. Vi antar at dette først og fremst skyldes feil i epostadressen eller at barnehagen (og epostadressen) ikke eksisterte lenger. I tillegg fikk vi 13 eposter tilbake hvor det ble gitt beskjed om hvorfor barnehagen ikke var aktuell for undersøkelsen. To hovedgrunner var enten at driften var avviklet eller at barnehagen var en åpen barnehage/familiebarnehage med bare én ansatt. Disse til sammen 23 barnehagene er tatt ut av bruttoutvalget, og vi satt da igjen med 1542 barnehager som hadde mottatt epost og, så vidt vi vet, var relevante for undersøkelsen. Av disse fikk vi svar fra 926 barnehager, noe som utgjør en svarprosent på 60 prosent. Med tanke på oppnådd svarprosent i tidligere tilsvarende undersøkelser, anser vi dette resultatet som svært tilfredsstillende. Av de 926 besvarelsene vi fikk inn, var det noen som hadde svart på deler av undersøkelsen, men ikke fullført hele. Svarprosenten for dem som har fullført hele undersøkelsen er 53 prosent.

I forkant av undersøkelsen utarbeidet vi et anbefalingsbrev i samarbeid med Utdanningsdirektoratet. Dette brevet, som hadde både NIFU og Utdanningsdirektoratet som avsender, ble sendt til alle styrerne i forkant av undersøkelsen. I forbindelse med denne utsendelsen ble også gale mailadresser ryddet opp i, så langt det var mulig.

2.2.2 Hovedtema i undersøkelsen

Spørreskjema ble utarbeidet i samarbeid med Utdanningsdirektoratet. NIFU tok utgangspunkt i skjemaet som ble benyttet av Likestillingssenteret i 2010, og gjorde noen endringer og tilpasninger for å svare på nye problemstillinger. Mange av spørsmålene er likevel felles med det som ble benyttet i 2010, og det er derfor mulig å sammenligne resultater og se på utvikling. For spørreskjemaet i sin helhet, se vedlegg til denne rapporten. Hovedtemaene som er belyst i spørreundersøkelsen er:

- Generell informasjon om styrer, barnehagen og de ansatte
- Rekruttering av menn
- Likestilling i planer
- Likestilling i dagliglivet
- Holdninger og vurderinger knyttet til likestilling mellom kjønn

2.2.3 Gjennomføring: Nettbasert undersøkelse

NIFU benyttet datainnsamlingsverktøyet Opinio til å utarbeide og distribuere spørreundersøkelsen og samle inn informasjon fra styrere i barnehageutvalget. De samme mailadressene som var benyttet ved utsendelse av anbefalingsbrevet, ble lagt inn i Opinio.

Spørreundersøkelsen var åpen i ca. fire uker, og NIFU sendte ut inntil tre påminnelser til styrere som ikke hadde svart på undersøkelsen. Det var mulig for respondentene å gå ut og inn av undersøkelsen flere ganger og lagre svarene underveis, dersom de ikke rakk å svare på alle spørsmålene ved første gangs innlogging. Etter avsluttet datainnsamling ble besvarelsene hentet ut i et egnet filformat og lagret på et sikkert område hos NIFU.

For å lette utfyllingen av spørreskjemaet for respondentene sendte vi ut en PDF-fil med spørsmålene, slik at respondenten kunne bruke denne som kladd ved behov. I tillegg til at styrere kan gå gjennom alle spørsmålene i forkant, letter dette også muligheten til å diskutere og/eller innhente svar på bestemte spørsmål fra andre i virksomheten, og kan dermed gi økt svar kvalitet i undersøkelsen.

2.2.4 Analyser

Dataene ble analysert ved hjelp av analyseprogrammene STATA og SPSS. Analysene er presentert i form av frekvensfordelinger, krysstabeller, samt regresjonsmodeller (se kapittel 3).

2.3 Kvalitative intervju

2.3.1 Styrere og ansatte i barnehager

Hensikten med intervjuundersøkelsene i et utvalg barnehager, har vært å utdype informasjonen fanget opp i spørreundersøkelsen til barnehagestyrere. Det har også vært et formål å kunne fange opp perspektiver som kanskje ikke har kommet så godt frem i den kvantitative spørreundersøkelsen, samt forklaringer på de mønstrene som kommer til syne i det kvantitative materialet.

For å fange opp mulige forskjeller i holdninger, oppfatninger og erfaringer blant ansatte og styrere i barnehager med en (relativt) høy og lav andel menn blant de ansatte, ble utvalget utformet for å både inneholde barnehager med en høy andel menn, og barnehager med lav andel menn blant de fast ansatte. Med mannlige ansatte mener vi andel menn ansatt i basisvirksomheten, og ikke i stillinger som vaktmester eller rengjøringspersonale. I tillegg ble det tatt hensyn til styrers kjønn; utvalget omfatter både barnehager med mannlig styrer og barnehager med kvinnelig styrer.

I tillegg ble følgende kjennetegn ved barnehagene tatt hensyn til så langt det lot seg gjøre:

- Barnehagens eieform: I utvalget inngår både privateide og kommunale barnehager.
- Geografisk spredning; Utvalget rommer barnehager fra bymiljø og fra mer rurale områder.
- Barnehagens størrelse: Barnehager med færre enn fem ansatte ble utelatt fra utvalget. Antall ansatte i barnehagene som inngår i endelig utvalg varierer fra 7 til ca. 40 ansatte. Det vil si at ansatte i landets minste eller største barnehager ikke inngår i intervjuundersøkelsen. Derimot inngår styrere og ansatte i barnehager av 'vanlig størrelse' – de det er flest av i landet.

Utvalget av barnehager som ble kontaktet med forespørsel om intervju, er basert på informasjon i BASIL. Basert på de ulike strataene ble 20 barnehager kontaktet med forespørsel om besøk og intervju med styrer og ansatte. Til sammen er det gjennomført intervju med til sammen 22 personer fordelt på åtte barnehager. En oversikt over sentrale kjennetegn ved utvalget av personer og barnehager vi besøkte/intervjuet, viser følgende fordeling:

- 8 styrere, 6 kvinnelige og 2 mannlige
- 14 ansatte, 10 kvinnelige og 4 mannlige
- 8 barnehager, 4 private og 4 kommunale (offentlig eide)

- 4 barnehager med høy andel menn (+ 20%), 4 med lav andel menn
- 4 barnehager lokalisert i Oslo, herav 3 i øst og 1 i vest
- 4 barnehager utenfor Oslo (fire ulike kommuner i Akershus fylke, utenfor tettbygd strøk)

Det ble utarbeidet en intervjuguide i forkant av intervjuene. Tema i intervjuguidene har mange likhetstrekk med intervjuundersøkelsene som ble gjennomført i forrige statusundersøkelse (Likestillingssenteret 2010), dette for å øke mulighetene for å kunne sammenligne resultater.

Intervjuguiden omhandler følgende temaer:

- Praktisk pedagogikk i barnehagen – arbeid med likestilling mellom barna
- Planer og refleksjoner rundt arbeidet med likestilling i barnehagen
- Hvordan rekruttere flere mannlige ansatte?

En intervjuguide er i første rekke en huskeliste for intervjueren, noe som innebærer at selve intervjuet ideelt sett kan utvikle seg som en faglig samtale, men uten at samtalepartnerne stilles helt likelydende spørsmål som kan gjøres til gjenstand for nøyaktig sammenligning i ettertid. Viktigere er det å få frem intervjuobjektets egne fortellinger og refleksjoner innenfor en referanseramme som er lik for alle som blir intervjuet innenfor prosjektet (Repstad 2007). Widerberg (2010) utdypet dette ved å si at hvis man lar alle intervjuobjektene svare på nøyaktig de samme spørsmålene, kan man som intervjuer gå glipp av nettopp det som er forskjellig og som kan bidra til å forklare fenomenet man står overfor – i vårt eksempel det som skjer i barnehagens innsats for likestilling. Å få frem forskjeller og bredde, kan bidra til å øke forskningsresultatenes gyldighet (Widerberg 2010: 223).

Intervjuene ble tatt opp på bånd, deretter skrevet ut. Lydfilene er slettet i etterkant av transkripsjon og analyse. Fremgangsmåte for kontakt og informasjon til den enkelte person som har blitt intervjuet, er i tråd med gjeldende forskningsetiske retningslinjer.

2.3.2 Studenter og lærere ved høyskole for barnehagelærerutdanning

Som en del av statusundersøkelsen er det gjennomført intervjuer ved to høyskoler som tilbyr førskole/barnehagelærerutdanning på deltid og fulltid. Lærestedene varierer i størrelse (en relativt stor, en liten med få studenter og faglig ansatte). Intervjuene omfatter både faglig ansatte og studenter. Både heltids- og deltidsstudenter er intervjuet.

Intervjuene ble som regel gjennomført som fokusgruppeintervjuer, med faglige ansatte og studenter i ulike grupper. Ved hjelp av teknikker for fokusgruppeintervju, får man frem en mer dynamisk samtale, hvor flere momenter og synspunkter kommer frem og drøftes.

Vi utarbeidet også her en intervjuguide i forkant, som har blitt kvalitetssikret av Utdanningsdirektoratet. Formålet med disse intervjuene var å gi kunnskap om hvordan studenter og faglig ansatte tenker om temaet likestilling i barnehagen, samt å supplere og utdype informasjonen som fremkommer i de andre datakildene.

Intervjuguiden omhandler følgende temaer:

- Bakgrunnsinformasjon – faglige ansatte og studenter
- Refleksjoner og planer rundt arbeidet med likestilling i høyskolens planer
- Tiltak for økt rekruttering av menn?
- Synlighet i timeplan?
- Samarbeid med barnehager om temaet likestilling mellom kjønn?

2.3.3 Analyser

Det å sammenligne forskjellige intervjuobjekters utsagn og beskrivelser av hva det innebærer å arbeide med og fokusere på likestilling, vil i seg selv være et viktig element for å forstå hva dette handler om. Sammenligning mellom ulike intervjuobjekters utsagn gjør det i vårt tilfelle ikke bare mulig å komme nærmere en forståelse av hva som skjer i den enkelte barnehage, men også å se fortellingene om hver enkelt barnehage i lys av de andre barnehagene. Når man som forsker kan lese alle intervjuutskriftene, tolker man på nytt alle utsagn i lys av helhetsbildet som dannes (Widerberg 2010: 226). Analysene er presentert i kapittel 4.

3 Resultater fra spørreundersøkelsen til styrere i barnehagen

Tema for spørreundersøkelsen til barnehagestyrere inkluderer tiltak for rekruttering av mannlige ansatte, i hvilken grad likestilling mellom kjønn er tema i hvordan de ansatte forholder seg til gutter/jenter, i hvilken grad styrerne kjenner til hvordan likestilling er omtalt i rammeplanen/handlingsplanen, og om dette påvirker likestilling i praksis. Mange av spørsmålene ble også stilt i forrige statusundersøkelse av likestilling i barnehagene (Likestillingscenteret 2010), noe som gjør det mulig å sammenligne resultatene fra de to undersøkelsene.

3.1 Kjennetegn ved barnehagestyrerne

Av styrerne som har svart på undersøkelsen er det ikke overraskende, en stor overvekt av kvinner. Imidlertid har ikke alle besvart spørsmålet om kjønn. I utvalget har 75 prosent oppgitt å være kvinner, 8 prosent å være menn, resten har ikke oppgitt kjønn. Denne gruppen utgjør 17 prosent av besvarelsene. Disse inngår likevel i analysene. Fra BASIL vet vi at det i 2013 var 8,1 prosent mannlige styrere (se kapittel 1). Dette er nesten identisk med andel mannlige styrere i denne spørreundersøkelsen. Ut i fra denne sammenligningen, synes det nærliggende å anta at det er en overvekt av kvinner blant de som ikke har oppgitt kjønn. Vi kommer tilbake til dette tema senere i kapitlet, der vi sjekker for svarfordeling blant de som har besvart, sammenlignet med de som ikke har besvart sentrale bakgrunnsspørsmål.

I gjennomsnitt er det 57 barnehageplasser per barnehage og medianen er 54. Dette betyr at det er noen få større barnehager som trekker opp gjennomsnittet og disse er typisk lokalisert i de største byene. Det er noen få barnehager i utvalget med veldig få barn, på grunn av at familiebarnehager også er inkludert i utvalget, mens den største barnehagen har 269 barn. Gjennomsnittsalder for styrerne er 46 år. Mannlige styrere er i snitt 1 år yngre enn kvinnelige styrere. 86 prosent av styrerne rapporterer at høyest fullførte utdanning er barnehage/førskolelærer, 3 prosent oppgir å ha annen pedagogisk utdanning av minst 3 års varighet, 5 prosent har annen universitets- eller høgskoleutdanning av minst 3 års varighet, 2 prosent oppgir å ikke ha fullført høyere utdanning, mens resten (4 prosent) oppgir å ha annen utdanning enn disse 4 alternativene. I gjennomsnitt oppgir styrerne at de har jobbet 20 år i barnehage, hvorav 13 år som styrer. Barnehagestyrere som har besvart undersøkelsen, synes med andre ord å være en gruppe med gjennomgående lang erfaring i yrket.

Analysene er basert på svar fra 926 barnehager, noe som utgjør en svarprosent på 60 prosent. Av de 926 besvarelsene vi fikk inn, var det noen som hadde svart på deler av undersøkelsen, men ikke

fullført hele. Svarprosenten for dem som har fullført hele undersøkelsen er 53 prosent. Antall observasjoner varierer dermed noe i de ulike analysene, fordi ufullstendige besvarelser er inkludert.

3.2 Andel menn i barnehagene

Tabell 3.1 viser beregning av antall ansatte, prosentandel menn og gjennomsnitt per barnehage. Tabellen har fem hoveddeler. Første del viser tall for hele landet. Andre til femtedel viser de samme tallene for ulike geografiske områder.

Tabell 3.1 Fordeling av mannlig ansatte. Antall, andel og gjennomsnitt per barnehage. Hele landet og etter landsdel.

	Alle ansatte		Alle heltidsansatte		Alle pedagoger		Heltidsansatte pedagoger	
	Samlet	Menn	Samlet	Menn	Samlet	Menn	Samlet	Menn
<i>Hele landet:</i>								
Sum ansatte	13113	1241	8717	1054	4731	376	3650	354
Prosent	100	10	100	12	100	8	100	10
Gjennomsnitt per barnehage	14.5	1.4	9.7	1.2	5.2	0.4	4.0	0.4
<i>Oslo:</i>								
Sum ansatte	1239	216	1109	198	464	58	428	57
Prosent	100	17	100	18	100	13	100	13
Gjennomsnitt	11.9	2.1	10.7	1.9	4.5	0.6	4.1	0.5
<i>Østlandet:</i>								
Sum ansatte	5181	484	3248	393	1793	132	1349	123
Prosent	100	9	100	12	100	7	100	9
Gjennomsnitt	15.2	1.4	9.5	1.2	5.3	0.4	4.0	0.4
<i>Sør- og Vest-Norge:</i>								
Sum ansatte	4171	301	2573	253	1519	112	1092	103
Prosent	100	7	100	10	100	7	100	9
Gjennomsnitt	15.6	1.1	9.6	0.9	5.7	0.4	4.1	0.4
<i>Midt- og Nord-Norge:</i>								
Sum ansatte	2522	240	1787	210	955	74	781	71
Prosent	100	10	100	12	100	8	100	9
Gjennomsnitt	13.2	1.3	9.4	1.1	5.0	0.4	4.1	0.4

Merk: Antall barnehager som er med i tabellen er 904 på landsbasis. 104 befinner seg i Oslo, 341 i resten av Østlandet, 268 i Sør- og Vest-Norge og 191 befinner seg i Midt- og Nord-Norge.

Tabellen viser at det for hele landet er 13 113 ansatte fordelt på 904 barnehager.³ Tall på ansatte inkluderer ikke vaktmester og renholdsansatte. 36 prosent av de ansatte er pedagoger. 67 prosent av de ansatte jobber fulltid. Av alle ansatte er det 10 prosent menn. Ser vi kun på de heltidsansatte, er 12 prosent menn. Andelen menn er med andre ord høyere blant heltidsansatte enn blant deltidsansatte. Av pedagogene er 8 prosent menn, og av de heltidsansatte pedagogene er 10 prosent menn. Gjennomsnittlig antall ansatte per barnehage er 14,5 og det er i gjennomsnitt 1,4 menn per

³ Av de 926 respondentene er det noen få (22) som har svart inkonsistent på ett eller flere av spørsmålene om antall ansatte. For eksempel har noen svart at det er flere som er ansatt i heltidsstilling enn det som er oppgitt som totalt antall ansatte. De som har inkonsistente svar er ikke tatt med i beregningene i tabell 3.1.

barnehage. Hver barnehage har i snitt 5,2 pedagoger. Tabellen viser også at andelen menn er høyere når vi ser på den totale andelen ansatte enn når vi kun ser på andelen menn i pedagogiske stillinger. Det vil si at det er en noe høyere andel menn i ikke-pedagogiske stillinger (assistenter) enn i pedagogiske stillinger.

Sammenlignet med tallene fra forrige statusundersøkelse om likestilling i barnehagen (se tabell 14, Likestillingscenteret 2010), er det 1 prosentpoeng høyere andel mannlige ansatte, 1 prosentpoeng høyere andel mannlige pedagoger, og 1 prosentpoeng høyere andel mannlige pedagoger i heltidsstillinger i denne undersøkelsen. Samtidig er det litt færre ansatte per barnehage mens det ikke er noe særlig endringer i de andre gjennomsnittene per barnehage. Det er ikke mulig å trekke noen konklusjoner om at det har vært en vekst i andel mannlige ansatte basert på sammenligningen av resultatene i denne undersøkelsen og den i 2010.

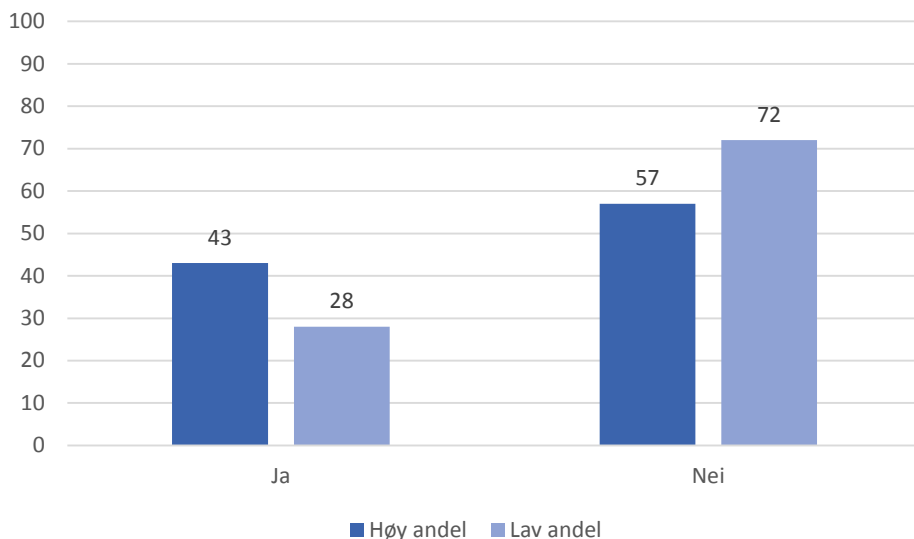
Når vi ser på i hvilken grad det er geografisk variasjon ser vi at Oslo har større andel mannlige ansatte totalt, i heltidsstillinger, pedagoger og heltidsansatte pedagoger enn resten av landet. Faktisk har Oslo 17 prosent mannlige ansatte (andel av alle ansatte) som betyr at de ligger nært opp mot målet om 20 prosent mannlige ansatte i barnehager. Sør- og Vest-Norge peker seg ut som den regionen med lavest andel mannlige ansatte, andel menn i heltidsstillinger, andel mannlige pedagoger og heltidsansatte mannlige pedagoger. Her ligger andelen på mellom 7 og 10 prosent. De øvrige to landsdelene (resten av Østlandet og Midt- og Nord-Norge) ligger nær landsgjennomsnittet når det gjelder andel mannlige ansatte. Fra tabellen ser vi også at Oslo peker seg ut ved å ha lavest antall ansatte per barnehage med 11,9 ansatte per barnehage i gjennomsnitt. Midt- og Nord-Norge har også færre ansatte per barnehage med sine 13,2 ansatte per barnehage. Østlandet ellers og Sør- og Vest-Norge har flere ansatte per barnehage enn landsgjennomsnittet med henholdsvis 15,2 og 15,6.

Sammenlignet med registerdata (se kapittel 1), var det i Oslo 16 prosent mannlige ansatte, Østlandet ellers hadde 8,2 prosent. Sør- og Vest-Norge 6,5 prosent og Midt- og Nord-Norge hadde 8,6 prosent. Tallene basert på spørreundersøkelsen og registerdata ligger dermed nær opp mot hverandre. Dette indikerer høy grad av likhet mellom utvalget som inngår i spørreundersøkelsen og fordelingen av barnehager totalt i landet.

3.2.1 Tiltak for å øke andelen menn i barnehagene

Denne delen omhandler hvordan rekruttering av menn til barnehager foregår. 918 styrere har svart på spørsmålet *Har din barnehage iverksatt tiltak for å øke andelen menn?* Av disse har 37 prosent svart ja. Ved forrige statusundersøkelse var det 52 prosent som svarte ja på dette spørsmålet. Dette er en betydelig større andel enn ved denne spørreundersøkelsen. Det trenger ikke å bety at det har skjedd en nedgang i andelen som iverksetter tiltak for å øke andelen menn, det kan også skyldes ulikheter i utvalget. Forrige undersøkelse hadde et betydelig mindre utvalg, samt en lavere svarprosent.

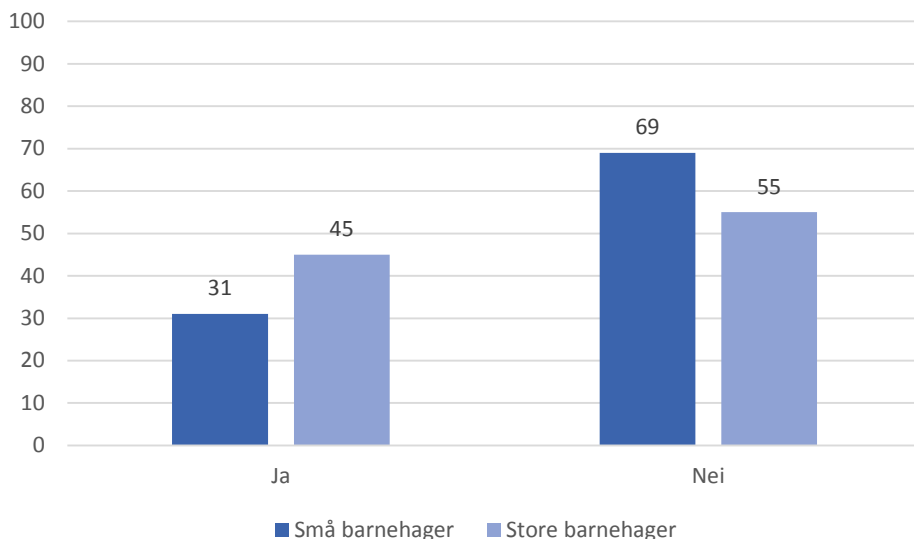
Figur 3.1 viser hvordan svarfordelingen er for barnehager med høy/lav andel mannlige ansatte. Medianen er en andel menn på 10 prosent. Vi deler inn utvalget barnehager i høy/lav andel menn hvor de barnehagene med større andel menn enn 10 prosent regnes blant de med *høy andel* og de med 10 prosent eller lavere er kategorisert som barnehager med *lav andel* menn. Antall barnehager med høy andel menn er 464 og antall barnehager med lav andel mannlige ansatte er 385.



Figur 3.1 Andel barnehager som har iverksatt tiltak for å øke andelen mannlige ansatte blant barnehager med høy/lav andel mannlige ansatte.

Fra figuren ser vi at andelen styrere som svarer at de har iverksatt tiltak for å øke andelen mannlige ansatte er 43 prosent i barnehager hvor det er en *høy andel* mannlige ansatte. Til sammenligning er det 28 prosent som svarer det samme i barnehager med *lav andel* mannlige ansatte. For å sjekke om det er en signifikant forskjell mellom barnehager med høy andel menn versus barnehager med lav andel menn gjennomfører vi en regresjonsanalyse med indikator for om styrer har svart ja på spørsmålet som utfallsvariabel og en indikator for høy/lav andel menn som kontrollvariabel. Da finner vi at forskjellen er statistisk signifikant, noe som betyr at det er lite sannsynlig at forskjellen i andel som har svart ja er oppstått ved en tilfeldighet. Dette kan bety at barnehager hvor det har blitt iverksatt tiltak for å rekruttere menn har lyktes i å øke andelen mannlige ansatte. Det kan også bety at i barnehager med større andel mannlige ansatte er det mer fokus på likestillingstiltak. Denne sammenhengen ser vi igjen i delkapittel 3.3, hvor vi ser på sammenhengen mellom andel menn og likestillingsarbeid i barnehagen. Det er ingen vesentlige forskjeller i andel som svarer ja på dette mellom offentlige og private barnehager. Disse resultatene er dermed ikke tatt med her.

Figur 3.2 viser svarfordelingen på dette spørsmålet for små versus store barnehager. De barnehagene som regnes som store barnehager, er de som har flere heltidsplasser i barnehagen enn medianen (54 plasser) for alle barnehager. Dette gir en fordeling på 422 små og 383 store barnehager. Ved små barnehager er det bare 31 prosent som svarer at de har iverksatt tiltak for å øke andelen menn, mens ved store barnehager er denne andelen på 45 prosent. Denne forskjellen er statistisk signifikant, som betyr at det er lite sannsynlig at den har oppstått ved en tilfeldighet. Årsaken til denne forskjellen kan være at det er betydelig mindre rekruttering generelt sett ved små barnehager enn ved store barnehager.



Figur 3.2: Andel barnehager som har iverksatt tiltak for å øke andelen mannlige ansatte. Fordelingen vises separat for små/store barnehager.

De som har svart ja på det overnevnte spørsmålet blir bedt om å krysse av på hvilke tiltak de har iverksatt av en liste på 11 alternativer. 54 prosent svarer at de har iverksatt 1-3 av disse tiltakene mens 41 prosent svarer at de har iverksatt mer enn 3 av disse tiltakene.

Tabell 3.2 Andel barnehagestyrere som har iverksatt ulike rekrutteringstiltak.

	Prosent som har iverksatt
Stillingsannonser med oppfordring til menn om å søke stilling	72
Brukt eget/barnehagens nettverk for å rekruttere menn	57
Stillingsannonser med stillingsbeskrivelser som man tror appellerer til menn	39
Beskjed til kommunen om ønske om flere menn	30
Moderat kvotering/positiv særbehandling av menn som søker stilling	29
Deltakelse i kurs/seminar om rekruttering av menn	26
Samarbeid med ungdomsskoler for å rekruttere gutter som lekeressurs i barnehagen	23
Samarbeid med høyskoler om rekruttering av menn som studenter/lærlinger	19
Hatt kampanjer på videregående skoler eller på utdanningsmesser	18
Samarbeid med andre barnehager om rekrutteringskampanjer	17
Hatt kampanjer eller annonser i næravisen, nærradioen eller butikken	10

Merk: Tallene er betinget på at de har svart ja på at de iverksatt tiltak for å øke andelen menn.

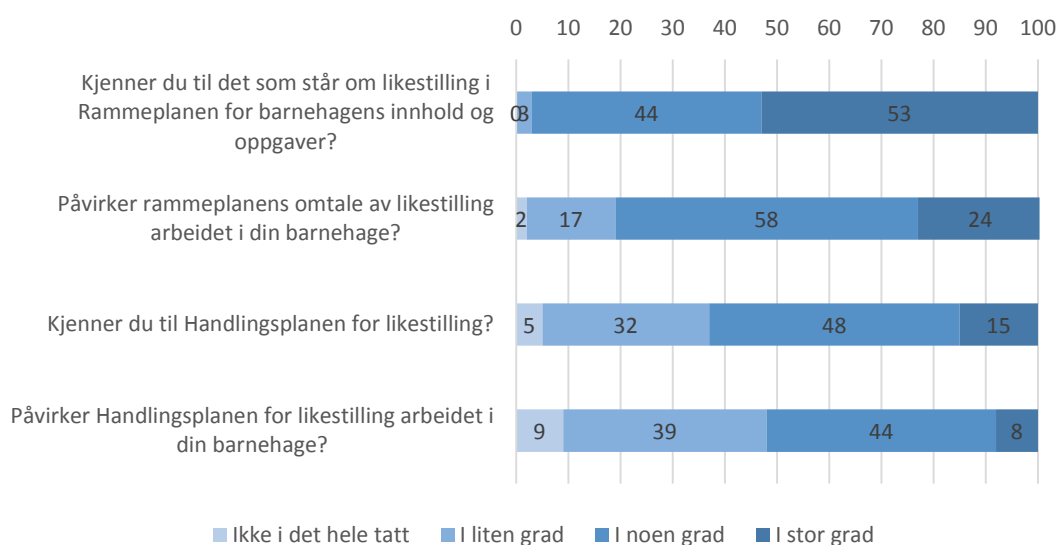
Tabell 3.2 viser oversikt over hvor stor prosentandel som sier at de har iverksatt ulike tiltak. De mest populære tiltakene er stillingsannonser med oppfordring til menn om å søke og å bruke eget/barnehagens nettverk for å rekruttere menn med henholdsvis 72 og 57 prosent som svarer at tiltaket er iverksatt. Det har vært lov med moderat kjønnskvotering av menn til stillinger i barnehagen siden 1998 (*Forskrift om særbehandling av menn § 2*). Likevel er det bare 29 prosent som oppgir at de har benyttet seg av dette som rekrutteringstiltak for å øke andelen menn. En forklaring på dette, kan være at ikke alle barnehagestyrere kjenner til denne delen av lovverket. Men det kan også skyldes at

moderat kvotering ikke har vært aktuelt, enten fordi barnehagen ikke har hatt ledige stillinger, eller ikke har hatt mannlige søkere til utlyste stillinger.

3.2.2 Likestilling i barnehagens planer

I denne delen analyserer vi hvordan styrerne svarte på spørsmål relatert til nasjonale planer om likestilling i barnehagen, og om hvordan likestilling er nedfelt i barnehagens egne planer.

Figur 3.3 viser hvordan styrerne svarte på fire spørsmål knyttet til hvor god kjennskap de hadde om det som stod i rammeplanen/handlingsplanen for likestilling og i hvilken grad dette påvirket arbeidet i barnehagen. Styrerne skulle krysse av på en firedelt skala hvor laveste rangering er *ikke i det hele tatt* og høyeste er *i stor grad*.



Figur 3.3 Kjennskap til Rammeplan/handlingsplan og konsekvens for arbeid med likestilling i barnehagen blant barnehagestyrere. Prosentvis fordeling, firedelt skala. Antall observasjoner= 853-863.

97 prosent kjenner *i noen* eller *stor grad* til det som står om likestilling i Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver. Den største andelen svarer at de *i stor grad* kjenner til Rammeplanen. Og 82 prosent svarer at rammeplanens omtale av likestilling påvirker arbeidet i deres barnehage *i noen/stor grad*. De fleste svarer at rammeplanen *i noen grad* påvirker arbeidet i barnehagen. Det ser dermed ut til at det er mange som kjenner til Rammeplanen, men at det er færre som blir påvirket av den i arbeidet i barnehagen. Færre kjenner til Handlingsplanen for likestilling, hvor bare 63 prosent svarer at de kjenner til den *i noen/stor grad*. Det er også en høy andel, 37 prosent, som svarer at de *ikke i det hele tatt/ i liten grad* kjenner til Handlingsplanen. Det er også færre som svarer at handlingsplanen påvirker arbeidet i barnehagen enn det er som kjenner til den. 52 prosent svarer at Handlingsplanen for likestilling påvirker arbeidet i barnehagen *i noen/stor grad*.

Man kan sammenligne resultatene med resultatene fra forrige statusundersøkelsen i 2010 (Likestillingssenteret 2010) når det gjelder spørsmålet om Rammeplanen fordi at svaralternativene var de samme. 63 prosent av styrerne svarte i 2010 at de *i noen/stor grad* kjenner til det som står om likestilling i Rammeplanen. 50 prosent svarte at Rammeplanens omtale av likestilling *i noen/stor grad* påvirket arbeidet i barnehagen. Det var dermed betydelig færre i 2010 som kjente til rammeplanen og oppga at den *i noen/stor grad* påvirket arbeidet i barnehagen enn det vi finner her.

Styrerne ble spurt om følgende fire tema er nedfelt i barnehagens årsplan: *Demokrati, likeverd, mangfold* og *likestilling mellom kjønn*. Tabellen nedenfor viser andelen som har krysset av på de forskjellige temaene. Det var mulig å krysse av på flere alternativ.

Tabell 3.3 Tema og/eller innsatsområde i barnehagens årsplan, virksomhetsplan og/eller aktivitetsplan. Prosent.

	Tema inngår (%)	N
Likeverd	80	909
Mangfold	71	909
Demokrati	56	909
Likestilling mellom kjønn	38	909

80 prosent svarer at *likeverd* er nedfelt i barnehagens årsplan. Litt færre, 71 prosent, svarer at *mangfold* er nedfelt i årsplanen. Mens henholdsvis 56 og 38 prosent svarer at *demokrati* og *likestilling mellom kjønn* er nedfelt i årsplanen. I undersøkelsen i 2010 var rangeringen den samme som vist i denne tabellen, det vil si at det var færrest andel styrere som svarte at *likestilling mellom kjønn* var nedfelt i barnehagens årsplan (Likestillingssenteret 2010). Vi undersøker også om det er noen vesentlige forskjeller i hvordan styrerne svarer mellom barnehager med lav/høy andel menn og mellom offentlig/privat. Vi finner ingen signifikante forskjeller i andelene som krysset av på *Likestilling mellom kjønn*.

Begreper som *likeverd*, *mangfold* og *demokrati* er vidt definerte begreper og en kan tenke seg at *likestilling mellom kjønn* kan inngå i flere av disse begrepene. Det er dermed vanskelig å trekke noen konklusjoner om likestilling mellom kjønn er prioritert/nedprioritert ved å se på svarfordelingen til dette spørsmålet. Tvert imot, kan det synes rimelig at begreper som favner bredt, i større grad er nedfelt i barnehagenes planer enn begreper med mer spesifikt eller smalere innhold, et poeng som også ble nevnt i forrige statusundersøkelse (Likestillingssenteret 2010).

De 38 prosent av deltakerne som svarte at likestilling mellom kjønn er nedfelt i årsplanen, ble stilt et tilleggsspørsmål: *Dersom likestilling mellom kjønn er nedfelt i barnehagens planer, innenfor hvilke områder er dette nedfelt?* De ble bedt om å krysse av på en liste over fire alternativ. Det var mulig å krysse av på flere alternativ. Tabell 3.4 viser prosentandelen som krysset av på de ulike alternativene.

Tabell 3.4 Prosent som krysset av på ulike områder hvor likestilling er nedfelt i barnehagens planer

	Prosent	N
Omsorgs- og læringsmiljø	69	345
Pedagogiske mål	68	345
Barnehagens satsingsområder	37	345
En spesifikk organisering av barnegrupper	10	345

Fra tabellen ser vi at de fleste styrerne svarer at likestilling er nedfelt innenfor områdene *pedagogiske mål* og *omsorgs- og læringsmiljø* med henholdsvis 68 og 69 som krysset av på dette. 37 prosent krysset av at likestilling mellom kjønn er nedfelt i *barnehagens satsingsområder*. Mens bare 10 prosent svarer at det er nedfelt innenfor *en spesifikk organisering av barnegrupper*. Et lignende spørsmål ble stilt i 2010, men formuleringen var litt forskjellig og det ble stilt til alle styrere og ikke bare de som hadde svart at *Likestilling mellom kjønn* var nedfelt i årsplanen på forrige spørsmål. Det er dermed vanskelig å sammenligne svarene fra denne undersøkelsen med svarene fra 2010.

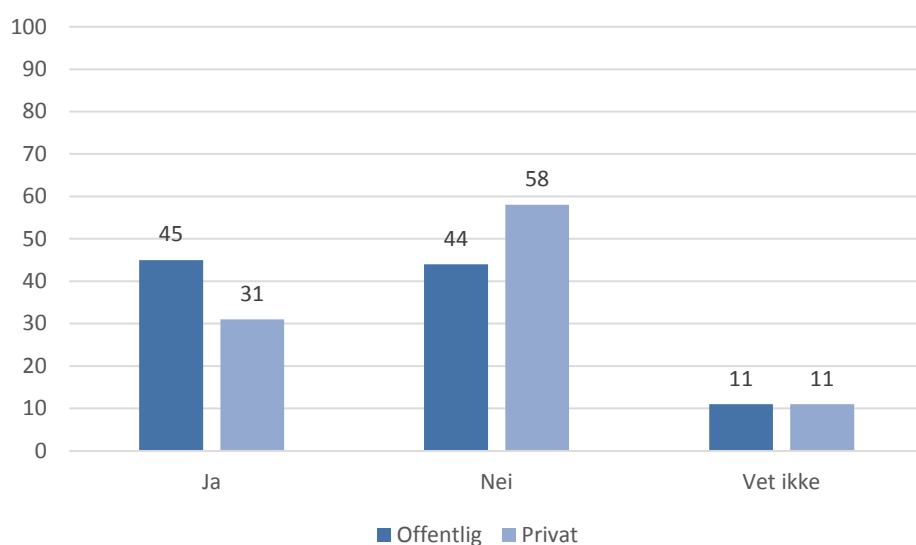
3.2.3 Vurdering av likestilling i dagliglivet

Her presenterer vi hvordan styrerne svarer på spørsmål relatert til likestilling i praksis. Lovverket fremholder at «Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering» (se *Barnehageloven § 1 Formål, 3. ledd*). Målet med denne delen av

spørreundersøkelsen er å få et bilde av i hvilken grad likestilling vektlegges i barnehagenes daglige virke.

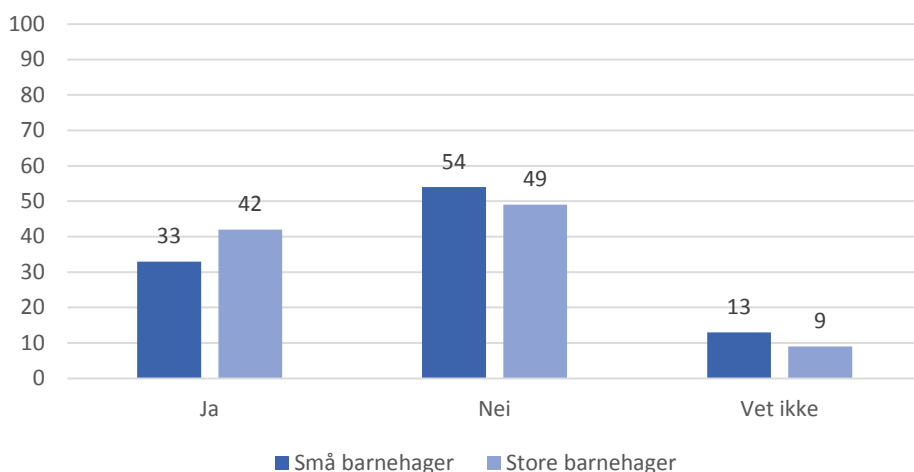
Styrerne blir spurt om noen av de ansatte i barnehagen har deltatt på kurs/seminar de siste årene om likestilling generelt. 38 prosent svarer at noen av de ansatte i barnehagen har deltatt på kurs/seminar om likestilling de siste 3 årene. 52 prosent svarer nei mens resten svarer at de ikke vet. Til sammenligning var det i 2010 omtrent 1/3 som svarte at noen i barnehagen hadde vært på slike kurs i løpet av de siste 3 årene. Det er dermed ikke noen særlig forskjell mellom andelen som svarte ja på dette i de to undersøkelsene.

Figur 3.4 viser svarfordelingen på dette spørsmålet separat for offentlige og private barnehager. Antall offentlige barnehager er 414 og antall privateide barnehager er 422. Vi ser av figuren at andelen blant offentlige barnehager som svarer ja på dette er 14 prosentpoeng høyere enn ved private barnehager. Denne forskjellen er signifikant, noe som betyr at andelen ansatte som har deltatt på kurs der likestilling har vært tema, er høyere i offentlige enn i private barnehager.



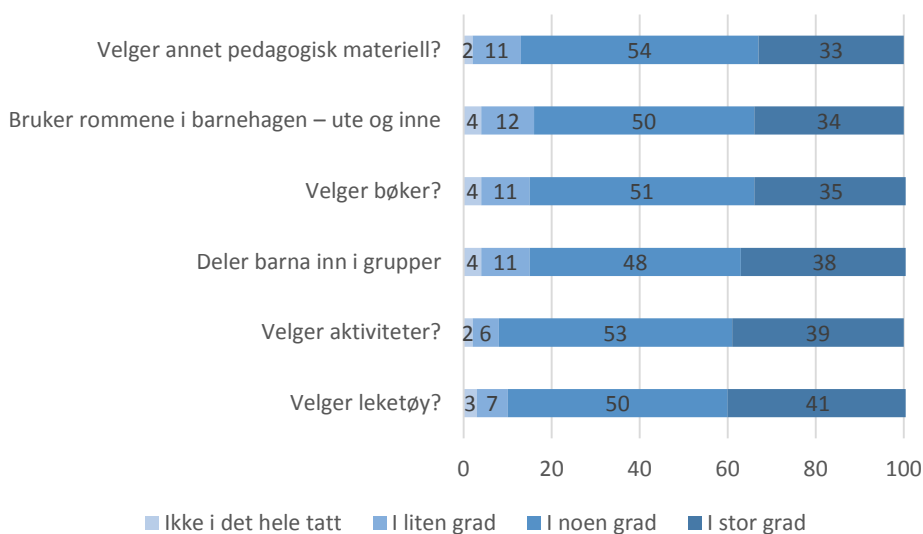
Figur 3.4: Andel styrere som oppgir at ansatte har deltatt på kurs/seminar om likestilling i løpet av de siste 3 årene. Offentlige og private barnehager. Prosent.

Figur 3.5 viser svarfordelingen på dette spørsmålet blant små og store barnehager. Vi ser at det er 9 prosentpoeng flere som svarer at de har sendt noen på kurs blant store barnehager enn ved små barnehager. Denne forskjellen er statistisk signifikant, noe som betyr at det er lite sannsynlig at den har oppstått ved en tilfeldighet. Vi har undersøkt om det er noen vesentlige forskjeller i svarfordelingen mellom barnehager med lav/høy andel menn. Det finner vi ikke, disse resultatene vises derfor ikke i figuren.



Figur 3.5: Prosentandel som oppgir at ansatte har deltatt på kurs/seminar de siste 3 årene om likestilling generelt blant store/små barnehager. Antall små er 423 og antall store barnehager er 380.

Styrerne har fått spørsmål om i hvilken grad de tenker likestilling i ulike lærings- og lekaktiviteter. Svarene er gitt på en firedelt skala hvor det lavest rangerte alternativet er *ikke i det hele tatt* og det høyest rangerte alternativet er *I stor grad*. Figur 3.6 viser svarfordelingen.

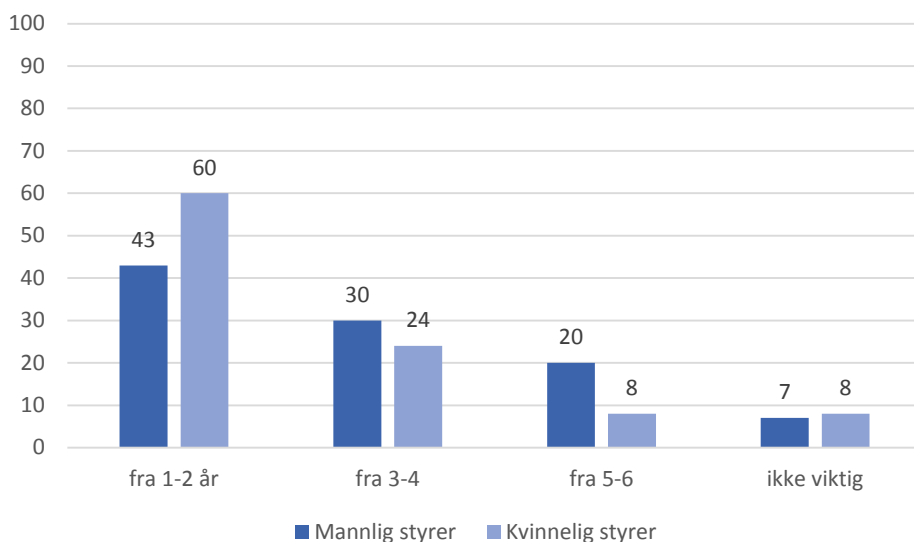


Figur 3.6 I hvilken grad styrerne tenker likestilling i lærings- og lekaktiviteter. Prosent. Antall observasjoner=831-836.

Av figur 3.6 går det fram at de fleste styrerne tenker likestilling *i noen/stor grad* i alle de alternativene de blir presentert med. Det er størst andel styrere som svarer at de er opptatt av likestilling *i stor grad* ved valg av leketøy og ved valg av aktiviteter, hvor henholdsvis 41 og 39 prosent svarer dette. Selv om bare 38 prosent av styrerne oppgir at likestilling mellom kjønn er nedfelt i barnehagens årsplan, er styrerne i stor grad opptatt av likestilling i praksis ved valg av lærings- og lekaktiviteter. Hvordan de svarer her samsvarer godt med svarfordelingen i 2010, samtidig er det enkelte forskjeller mellom de to undersøkelsene. Noen av lærings- og lekaktiviteter som presenteres her, var ikke med i forrige undersøkelse.

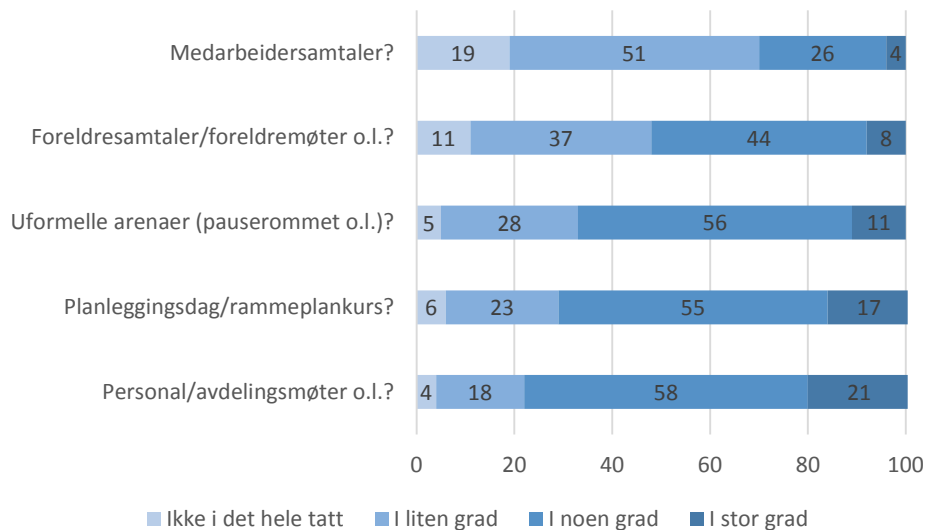
Neste spørsmål ble stilt for å finne mer ut om styrerne reflekterte over likestilling i forhold til barnas alder. De blir spurt *Har barnas alder en innvirkning på hvordan du tenker på likestilling som prioritert område?* De kan krysse av på ett av fire forskjellige alternativ. De aller fleste styrere oppgir at likestilling er viktig fra en tidlig alder. Hele 59 prosent svarer *Ja, viktig fra 1-2 års alderen*. Mens bare 8 prosent svarer *Nei, barna er så små at dette ikke er så viktig enda*. I 2010 ble styrerne gitt andre svaralternativ og svarfordelingen ble ikke rapportert. Dermed kan ikke resultatene sammenlignes.

Figur 3.7 illustrerer svarfordelingen separat for kvinnelige og mannlige styrere (antall henholdsvis 706 og 74). Vi ser at blant kvinnelige styrere er det 17 prosentpoeng større andel enn blant mannlige som svarer at *Ja, viktig fra 1-2 års alderen*. Større andel mannlige styrere svarer at det er viktig fra 3-4 eller 5-6 års alderen. Det er liten forskjell mellom mannlige og kvinnelige styrer når det gjelder andelen som svarer *nei, barna er så små at dette ikke er så viktig enda*. Forskjellen mellom mannlige og kvinnelige styrere som har svart at det er viktig fra 1-2 års alderen og fra 5-6 årsalderen er statistisk signifikant. Det kan altså synes som mannlige styrere er mindre opptatt av likestilling blant de yngste barna enn de kvinnelige styrerne. I hvilken grad dette har betydning for barnehagens praktiske arbeid og generelle fokus på likestilling mellom kjønn i barnehagen, er imidlertid ikke mulig å si ut i fra svarfordelingen. Dette kommer vi tilbake til i neste kapittel, der vi kommer nærmere inn på hva mannlige og kvinnelige styrere sier om egne holdninger og barnehagens praksis.



Figur 3.7: Sammenheng mellom barnas alder og likestilling: Fra hvilken alder blant barna synes likestilling å være et prioritert område? Svarfordeling blant mannlige og kvinnelige styrere.

Relatert til hvordan styrerne tenker om deres væremåte ovenfor gutter/jenter, er spørsmålet om *hvilken grad personalets væremåte overfor gutter og jenter har vært et tema i ulike arenaer*. Figur 3.8 viser hvordan styrerne svarer på dette.

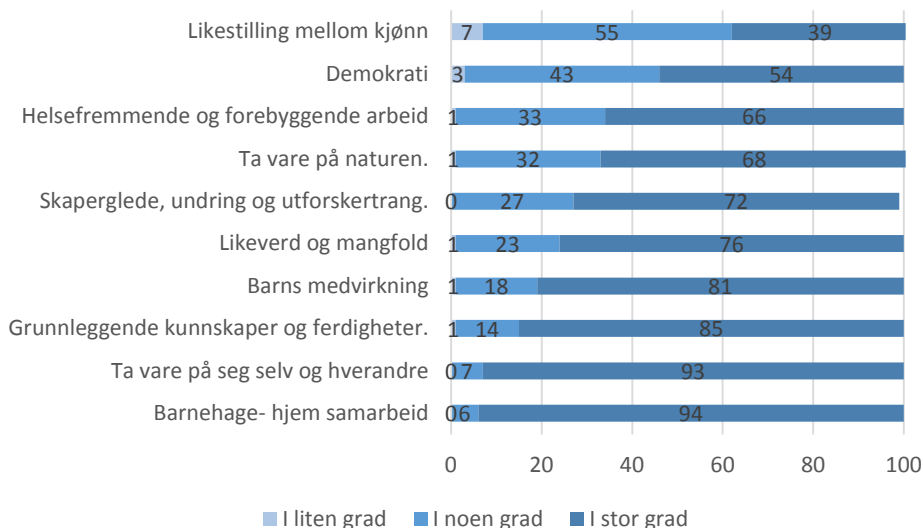


Figur 3.8 I hvilken grad har personalets væremåte overfor gutter og jenter vært et tema i følgende arenaer/sammenhenger. Prosent.

En betydelig andel oppgir at personalets væremåte overfor gutter/jenter *i noen/stor grad* er tatt opp i formelle arenaer, men det er stor variasjon mellom ulike typer formelle arenaer. 79 prosent oppgir at dette har vært tilfelle i personal/avdelingsmøte, 72 prosent på planleggingsdag/rammeplankurs. 52 prosent svarer at dette er tema i foreldresamtaler/foreldremøter. Mens en lavere andel, 30 prosent, oppgir at dette *i noen/stor grad* blir tatt opp i medarbeidersamtaler. 67 prosent svarer at dette *i noen/stor grad* blir tatt opp i uformelle arenaer som for eksempel i pauserommet. For alle alternativene er det større andel som svarer *i noen grad* enn *i stor grad*. Svarfordelingen fra 2010 var litt forskjellig fra hvordan styrerne har svart i denne undersøkelsen (se tabell 16, Likestillingssenteret 2010). I 2010 var det litt færre som krysset av på at det *i noen/stor grad* hadde vært et tema i medarbeidersamtaler, foreldresamtaler/foreldremøter, planleggingsdag/rammeplankurs og på personal/avdelingsmøter. Det var litt flere som svarte at det hadde vært et tema i uformelle arenaer (pauserommet o.l.).

3.2.4 Holdninger og vurderinger

Temaet i denne delen er utledet fra barnehagens formålsparagraf. Styrerne blir presentert med en liste hvor de skal svare på *I hvilken grad vil du si at din barnehage prioriterer hvert av disse temaene?* De blir bedt om å svare på en tredelt skala.



Figur 3.9: I hvilken grad barnehagene prioriterer ulike tema. Prosent. Antall observasjoner= 823-830

Figuren viser at de to temaene hvor størst andel oppgir at de prioriterer *i stor grad* er *Barnehage- hjem samarbeid* og *Ta vare på seg selv og hverandre*, hvor henholdsvis 94 og 93 prosent krysser av for dette. Til sammenligning var det bare 39 prosent som svarte at barnehagen *i stor grad* prioriterte *likestilling mellom kjønn*. Dette samsvarer med at 36 prosent av styrerne svarte at likestilling mellom kjønn er nedfelt i barnehagens årsplan.

Spørsmålet ble ikke stilt i 2010 så det er ikke mulig å sammenligne svarene i denne undersøkelsen med forrige statusrapport. Derimot ble lignende spørsmål stilt til rektorer ved ulike skoler i en undersøkelse om likestilling i skolen, se Støren med flere (2010). Blant alle alternativene var *Likestilling mellom kjønn* det alternativet som var minst prioritert. Dette trenger ikke å bety at likestilling mellom kjønn i liten grad er prioritert, men at en del av de andre betegnelse som for eksempel *likeverd og mangfold* også omfatter *likestilling mellom kjønn*.

Deretter blir styrerne bedt om å svare på spørsmålet: *I hvilken grad opplever du at din barnehage arbeider systematisk med likestilling mellom kjønnene?* De blir bedt om å svare på en firedelt skala. 71 prosent av styrerne oppgir at de *i noen/stor grad* arbeider systematisk med likestilling mellom kjønnene. Bare 3 prosent svarer at de ikke jobber med det i det hele tatt. Til sammenligning var det bare 54 prosent som i 2010 svarte at de *i noen/stor grad* opplevde at barnehagen jobbet systematisk med likestilling. Det er dermed 17 prosentpoeng flere som svarer dette i 2014. Det er vanskelig å si noe om dette er en reell utvikling eller om det har med ulikheter i utvalget å gjøre. Som tidligere nevnt, hadde forrige statusundersøkelse et mindre utvalg, samt lavere svarprosent. Samtidig skal vi ikke se bort fra at det kan ha skjedd en reell utvikling i andelen styrere som arbeider systematisk med likestilling mellom kjønn i barnehagen. En slik utvikling vil i så fall være i tråd med målsettingene for regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene, der økt bevissthet om likestilling i barnehage og utdanning er definert som ett av de overordnede målene – mål 2 (BLD 2011:19). Det er ingen markante forskjeller i hvordan styrerne svarer mellom store og små barnehager eller mellom barnehager med høy andel mannlige ansatte versus lav andel mannlige ansatte. Dette resultatet ser vi igjen i tabell 3.5.

3.3 Sammenhenger mellom andel menn og likestillingsarbeid

Denne delen viser korrelasjonen mellom andel menn i barnehagen og styrernes vurdering av likestilling i ulike sammenhenger. Forrige spørreundersøkelse om likestilling i barnehagen, *Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror* (Likestillingssenteret 2010) viste at det er en samvariasjon mellom andel menn og likestillingsarbeidet i barnehagen. Vi ønsker å se om det fortsatt er slike sammenhenger i denne undersøkelsen. Det viktig å merke seg at resultatene ikke sier noe om årsakssammenhengen, det vil si om økt andel menn fører til økt likestilling i planer og praksis. Forklaringen kan like godt være at økt likestilling i praksis og planer fører til at flere menn blir ansatt.

Tabell 3.5 viser resultater fra logistisk og lineære regresjoner hvor vi undersøker om det er sammenhenger mellom flere observerbare karakteristikker og ulike indikatorer på barnehagens likestillingsperspektiv i planer, praksis og rekruttering. Vi bruker følgende observerbare karakteristikker: andel mannlige ansatte, størrelsen på barnehagen (i antall heltids plasser), indikator for om barnehagen er privat, styrers kjønn, styrers alder og indikator for om barnehagen er i Oslo. Som nevnt i introduksjonen til dette kapittelet har 17 prosent av styrerne ikke oppgitt kjønn. For å sjekke om disse svarer signifikant forskjellig i forhold til de som oppgir at de er kvinner, inkluderer vi en indikator for om styrers kjønn mangler i alle regresjonene. Referansegruppen er kvinnelige styrere. Resultatene viser at denne gruppen svarer signifikant forskjellig fra de som oppgir at de er kvinner på to spørsmål. De svarer i mindre grad at likestilling er viktig i arbeidet med valg av læremidler, og i større grad at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn. Når vi gjennomfører samme regresjoner med mannlige styrer som referansekategori i stedet for kvinnelig styrer, ser vi at de uten oppgitt kjønn svarer i større grad at likestilling er viktig i valg av aktiviteter og at barnehagen i større grad har iverksatt tiltak for å øke andelen menn enn det mannlige styrere oppgir. Det ser dermed ut at de som ikke har oppgitt kjønn skiller seg litt ut fra den gjennomsnittlige mannlige styrer og den gjennomsnittlige kvinnelige styrer.

Det er også 16 prosent av styrerne som ikke har oppgitt alder. For å sjekke om disse skiller seg signifikant ut fra de andre styrerne inkluderer vi i stedet for alder en indikator for om styrers alder er oppgitt i regresjonene. Referansegruppen er styrere som har oppgitt alder. Gruppen som ikke har oppgitt alder skiller seg signifikant ut på tre svar. De svarer i større grad at det handlingsplanen sier om likestilling påvirker barnehagens arbeid, de svarer i større grad at personalets væremåte er et tema i uformelle arenaer, og de svarer i mindre grad at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn.

Der hvor det er satt inn «+++», «++» eller «+» er det en positiv signifikant sammenheng på henholdsvis 1, 5 eller 10 prosent nivå. Der hvor det er satt inn «---», «--» eller «-» er det en negativ signifikant sammenheng på henholdsvis 1, 5 eller 10 prosent nivå. «0» betyr at det enten ikke er noen signifikant sammenheng på konvensjonelle signifikansnivå eller at det er en presist målt 0-effekt.

Fra tabellen ser vi at det er en positiv signifikant sammenheng mellom andel menn og at det som står i rammeplanen om likestilling påvirker barnehagens arbeid. Det er også flere styrere som svarer at ansatte har deltatt på kurs om likestilling i de barnehagene hvor det er større andel menn. Og, kanskje ikke så overraskende, er det flere styrere som svarer at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn i de barnehagene hvor andelen menn er større. En mulig forklaring kan være at dersom andelen menn er større fører dette til økt fokus på likestilling. Det kan også bety at barnehager med økt fokus på likestilling har hatt større suksess med å rekruttere mannlige ansatte.

Når det gjelder antall barnehageplasser (størrelsen på barnehagen) er det bare en signifikant sammenheng mellom denne variabelen og ett mål på likestilling: barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn.

Fra tabellen ser vi også at styrere i private barnehager i mindre grad enn i offentlige barnehager svarer at handlingsplanen/rammeplanenes omtale av likestilling påvirker arbeidet, og at likestilling i

mindre grad er nedfelt i lokale planer. Videre svarer de i mindre grad enn i offentlige barnehager at likestilling styrer barnehagens praksis.

Tabell 3.5 Sammenheng mellom andel menn og styrers vurdering av barnehagens forhold til likestilling i praksis og planer.

	Andel menn	Størrelse	Privat	Mannlig styrer	Styrers alder	Oslo	Antall	R ²
<i>Planer:</i>								
Det handlingsplanen sier om likestilling påvirker barnehagens arbeid	0	0	-	-	+	0	727	0.031
Rammeplanens likestillingsomtale påvirker arbeidet	+++	0	--	---	+++	0	732	0.060
Likestilling mellom kjønn nedfelt i lokale planer	0	0	--	0	0	0	735	0.009
<i>Praksis:</i>								
Likestilling er viktig i valg av læremidler (leker, bøker m.m.)	0	0	0	---	0	0	727	0.033
Likestilling er viktig i valg av aktiviteter	0	0	0	---	0	++	722	0.047
Personalets være måte overfor gutter/jenter er tema i formelle arenaer	0	0	0	---	0	0	684	0.017
Personalets væremåte er tema i uformelle arenaer	0	0	--	--	++	0	715	0.039
Ansatte har deltatt på kurs/seminar de siste 3 år om likestilling	++	0	---	0	0	-	731	0.039
<i>Rekruttering:</i>								
Barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andel menn	+	+++	0	0	0	++	733	0.038
<i>Helhetlig vurdering:</i>								
Barnehagen arbeider systematisk med likestilling	0	0	0	0	+++	0	694	0.025

Merk:

+: positiv signifikant sammenheng på 10 % nivå

++: positiv signifikant sammenheng på 5 % nivå

+++ : positiv signifikant sammenheng på 1 % nivå

-: negativ signifikant sammenheng på 10 % nivå

--: negativ signifikant sammenheng på 5 % nivå

---: positiv signifikant sammenheng på 1 % nivå

0: hverken negativ eller positiv signifikant sammenheng

Referansegruppe for privat er offentlig/kommunal barnehage, referansegruppe for mannlig styrer er kvinnelig styrer og referansegruppe for Oslo er resten av landet.

Mannlige styrere svarer i mindre grad enn kvinnelige at handlingsplanens/rammeplanens likestillingsomtale påvirker arbeidet i barnehagen. Og de svarer i mindre grad at likestilling påvirker barnehagens praksis. Dette kan bety flere ting. For eksempel kan det bety at mannlige styrere er mindre opptatt av likestilling enn kvinnelige styrere. Det kan også bety at det i barnehager hvor man har ansatt mannlige styrere er det mindre fokus på likestilling. Eller det kan bety at i barnehager hvor de har ansatt mannlige styrere er likestilling så godt innarbeidet at det ikke reflekteres over i noen særlig grad.

Fjerde siste kolonne i tabell 3.5 viser at det er en positiv sammenheng mellom styrers alder og at handlingsplanens/rammeplanens omtale av likestilling påvirker arbeidet i barnehagen. Det er også en positiv sammenheng mellom alder og at «personalets væremåte overfor gutter/jenter er tema i uformelle arenaer». Eldre styrere svarer også i større grad at barnehagen jobber systematisk med likestilling. Dette kan tyde på at det er generasjonsforskjeller når de gjelder styrernes holdning til likestilling. Det er derimot ingen signifikante sammenhenger mellom alder og tiltak for å øke andelen mannlige ansatte. Selv om de eldre er mer fokusert på arbeidet med likestilling kan det tyde på at dette primært handler om likestilling mellom gutter og jenter i barnehagen, og ikke så mye om rekruttering av mannlige ansatte.

Tredje siste kolonne i tabellen viser sammenhengen mellom utfallsvariablene og geografisk beliggenhet. Det vises at for barnehager lokalisert i Oslo er det flere som svarer at personalets væremåte ovenfor gutter/jenter er et tema i uformelle arenaer enn for resten av landet. I Oslo svarer også styrerne i større grad at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn. Derimot er det færre styrere i Oslo enn i resten av landet som svarer at ansatte har deltatt på kurs/seminar om likestilling generelt, men dette er bare en svakt signifikant effekt.

I forhold til forrige statusundersøkelse om likestilling i barnehagen (Likestillingssenteret 2010), finner vi enkelte endringer. Den kanskje største endringen er omfang av forskjeller mellom offentlige og private barnehager. I 2010 var det nesten ingen signifikante forskjeller mellom private og offentlige barnehager. Det kan skyldes ulikhet i utvalg, samt utvalgsstørrelse. Forrige statusundersøkelse hadde et utvalg på størrelse med 45 prosent av utvalget i denne undersøkelse. De ulike resultatene kan også ha sammenheng med at vi bruker registerinformasjon om barnehagens eierforhold og ikke selvrapportert informasjon om dette. Men vi kan ikke se bort ifra at det har skjedd en reell utvikling i løpet av femårsperioden fra forrige statusundersøkelsen og til i dag – og at forskjellene mellom private og offentlige barnehager har økt i løpet av denne perioden.

Forrige undersøkelse finner heller ikke særlig forskjeller mellom kvinnelige og mannlige styrere. Dette kan også ha sammenheng med utvalgsstørrelsen. Samtidig kan vi ikke se bort ifra at også disse forskjellene mellom de to statusundersøkelsene har sammenheng med reelle forskjeller – at det har skjedd en utvikling i løpet av tidsperioden 2010-2014, som avdekkes i resultatene i tabell 3.5.

3.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi presentert resultater fra spørreundersøkelsen til barnehagestyrere, som ble gjennomført i perioden august-september 2014. Analysene er basert på svar fra til sammen 926 barnehager, noe som utgjør en svarprosent på 60 prosent. Styrerne som har besvart undersøkelsen, oppgir en gjennomsnittlig andel på 10 prosent menn blant de ansatte i barnehagen. Det er større andel menn i ikke-pedagogiske stillinger og i fulltidsstillinger enn andelen menn totalt. Resultatene samsvarer godt med tallene fra BASIL som ble presentert i kapittel 1.

En drøy tredjedel av barnehagestyrerne, 37 prosent, oppgir at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn. Dette er en betraktelig lavere andel enn det som kom frem i forrige statusundersøkelse fra 2010. Det er vanskelig å si noe om dette har med forskjell mellom utvalgene i de to undersøkelsene å gjøre eller om det er en reell endring.

Kun 14 prosent av styrerne svarer at i deres barnehage arbeider man systematisk med likestilling *i stor grad*. 57 prosent oppgir at det *i noen grad* arbeides systematisk med likestilling. I 2010 var det 54 prosent som svarte at det ble *i noen/stor grad* jobbet systematisk med likestilling. Samlet sett viser dermed resultatene en høyere andel som her oppgir at de *i noen/stor grad* jobber systematisk med likestilling. Også her er det vanskelig å avgjøre om det er en reell endring eller om det skyldes forskjeller mellom utvalgene.

Resultatene viser en sammenheng mellom andel menn og likestillingsarbeid i barnehagen. I barnehager med høyere andel menn påvirkes handlingsplanens/rammeplanens omtale av likestilling i

større grad barnehagens arbeid. Det er flere styrere som svarer at ansatte har gått på kurs som omhandler likestilling og at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn. Det er viktig å merke seg at dette er en korrelasjon og at det ikke sier noe om effekten (årsaksretning) av økt andel menn på arbeidet med likestilling i barnehagen. En mulig forklaring på den positive sammenhengen mellom andel menn og økt grad av arbeid med likestilling i barnehagen kan være at barnehager som jobber aktivt med likestilling i større grad lykkes med å rekruttere mannlige ansatte. Denne sammenhengen ble også funnet i 2010-undersøkelsen.

4 Resultater fra intervjuundersøkelsene

I dette kapitlet presenteres resultater fra de kvalitative intervjuene som er gjennomført som del av statusundersøkelsen. I første del av kapitlet presenteres resultater fra intervju med styrere og ansatte i et utvalg barnehager. Deretter presenteres resultater fra intervju med faglig ansatte og studenter ved barnehagelærerutdanningene ved to læresteder. Kapitlet avsluttes med en kort oppsummering av hovedfunn fra intervjuene.

4.1 Styrere og ansatte i barnehager

Barnehagene som inngår i undersøkelsen, varierer etter flere kjennetegn. Utvalget er trukket med formål å fange opp mest mulig variasjon med hensyn til kjønnsfordeling blant barnehagens ansatte (lav eller høy andel menn), styrers kjønn (begge kjønn representert), barnehagens eierform (privat eller offentlig), og geografi/sentralitet (spredning etter sentralitet – by og land representert). Tema for intervjuene i barnehagene har omfattet likestillingsarbeidet, med fokus på både de ansatte og barna – nærmere bestemt temaene «den praktiske, pedagogiske hverdagen», «planarbeid» og «rekruttering». Det ble til sammen gjennomført intervjuer i åtte barnehager. I hver barnehage ble det gjennomført separate intervjuer med styrer og med en eller to ansatte i barnehagen. Som regel ble to ansatte intervjuet sammen, men det har også forekommet enkeltintervju av ansatte. Intervjuene omfatter 6 kvinnelige og 2 mannlige styrere, samt 10 kvinnelige og 4 mannlige ansatte.

4.1.1 Hva tenker styrere og ansatte på når vi sier ordet «likestilling»?

Etter først å ha spurt de ansatte om deres bakgrunn, ba vi dem fortelle oss hva de tenker på når vi sier ordet «likestilling». Hensikten med spørsmålet var delvis å spore intervjuet rett inn på temaet, og samtidig fange opp umiddelbare tanker og utsagn knyttet til begrepet likestilling. Vi var ute etter å finne ut om de umiddelbart knyttet begrepet til kjønn, og hva i forhold til kjønn, eller om de også tenkte på likestilling i en videre forstand. Det viste seg at det først og fremst var kjønnsdimensjonen som ble nevnt. De aller fleste knyttet begrepet raskt til likhet eller like muligheter for alle, uavhengig av kjønn. Mange kom også inn på like muligheter mellom *barn*, uavhengig av kjønn, og til barnehagens daglige virke. De reflekterer rundt hvordan man opplever og behandler gutter og jenter i barnehagen. Styrene kom ofte fort inn på tematikken «rekruttering av menn til barnehagene», mens bare én nevnte umiddelbart likestilling som noe som handler om mer enn kjønn. Svarene var for øvrig ofte noe nølende.

Vi hadde kanskje forventet å få mer nyanserte svar her, men på en annen side antar vi at de aller fleste av de vi intervjuet visste at de skulle bli intervjuet om likestillingsarbeidet i barnehagene. Vi antar altså at de hadde en forutinntatt oppfatning om at intervjuene handlet om kjønn, og derfor umiddelbart knyttet begrepet «likestilling» til kjønnsdimensjonen.

4.1.2 Den praktisk, pedagogiske hverdagen

Etter å først ha spurt om hva de ansatte i barnehagene forbandt med ordet «likestilling», gikk de fleste intervjuene over til å handle om den praktiske og pedagogiske hverdagen i barnehagen – hva foregår, hvordan er dagen strukturert, hvilke aktiviteter deltar barna i. Intervjuene omhandlet temaene frilek, vennskap/hvem leker med hvem og samlingsstund.

De fleste ansatte beskriver tydelige kjønnsforskjeller i lek og valg av aktiviteter. Mange frileksperioder fremstår som nokså kjønnsdelte, særlig blant de eldste barna og særlig når man er inne. De eldre guttene beskrives ofte som ha et høyere aktivitetsnivå og et annet tempo, enn jentene. Guttene leker i større grad fysisk. De sykler, klatrer, knuffer og løper. Guttene er også ofte opptatt av konstruksjonslek som lek med legoklosser eller bygging av veier og tunneler til biler i sandkassa. De større jentene holder oftere på med rolleleker i dukkekrok eller kjøkkenkrok. De er også ofte mer interessert enn guttene i bordaktiviteter som tegning, pusling og perling, og bakeleker og pynting av 'kaker' i sandkassa. Følgende sitat er en typisk beskrivelse av forskjellene i gutters og jenters lek:

Vi er veldig mye ute her. Og det er ganske normalt for de eldste guttene (...) der er det veldig mye fart, veldig mye løping, knuffing og dytting. Det er jo selvfølgelig unntak. Jentene leker mye mer rolig. Og det er ikke noe vi legger opp til i det hele tatt, de får gjøre akkurat som de vil. Det går bare litt automatisk, at jentene går stille og rolig bort og henter seg en bøtte og fyller den med sand, lager en kake og tømmer ut den. Og så går de rolig bort og graver etter en mark og studerer den, mens guttene er over alt på kort tid. De har vært over hele uteplassen på fem minutter, mens jentene bruker veldig god tid. Jentene leker litt mer sånn systematisk, mer rollelek. Guttene har også rollelek, men det er mye mer røft og tøft. (Mannlig ansatt i barnehage med høy andel menn)

Gutter og jenter leker selvsagt også sammen. Inntrykket er at dette kan synes å skje oftere når barna er ute. Da fortelles det at «alle» er med å spille fotball, og «alle» liker å gå på tur i skogen og spikke og tenne bål. De største guttene og jentene leker sammen inne også. Det kan for eksempel være rollelek med kjønnsstypiske roller - for eksempel der guttene er politi og jentene tyver eller noen andre som skal fanges. Men det fortelles også om mer kjønnsnøytrale aktiviteter. Det fortelles om jenter som for eksempel liker å leke med lego, og gutter som synes det er gøy å pusle eller perle.

Flere av dem vi snakket med kom også inn på det med å endre et mønster. En kvinnelig ansatt uttaler seg slik om hvordan de går fram for å endre kjønnsstypisk lek:

Vi kan for eksempel dele dem i grupper. (...) Hvis noen gutter har vært veldig sånn at de bare leker med gutter og biler og sverd og, så har vi delt dem i tre grupper der de får leke med Duplo, dukker - at vi har laget mer rolig lek for dem. (...) Eventuelt at de jentene som har vært mindre på biler og sverd, at vi har lekt med dem, spilt fotball.

Føler du at det har fungert?

Jeg føler at det har fungert. I hvert fall har vi presentert det for dem, slik at de har en mulighet til å også gjøre dette. De har synes det har vært gøy å være på skattejakt og være pirater.

Intervjuene tyder på at det kan være lettere for jentene enn for guttene å bryte kjønns mønstre i valg av lek. Jentene kan godt være litt «guttejenter», og leke med biler og tog, og klatre i trær. Det er vanskeligere for en gutt å være «jentegutt», og leke med dukker. I hvert fall på en slik måte som jentene leker med dukker. Det er også mer akseptert for jentene å gå kledd i blått, enn for guttene å gå i rosa. En ansatt forteller om hvordan hun oppfatter at det ofte sitter veldig langt inne for foreldrene å kjøpe noe rosa til en gutt:

Vi har en stor gutt her som har rosa regntøy. Han har valgt det selv, og da ble det veldig masse spørsmål.

Fra barna eller fra foreldrene?

Fra foreldrene! Det er veldig voksenstyrt dette her. Det er mange foreldre som har en sperre på rosa på gutter.

Når det gjelder valg av lekekamerater forteller flere om en tendens til at jenter oftere velger å leke med andre jenter, og gutter med andre gutter, når barna blir eldre. Skillet skjer rundt fireårsalder, fra kjønnsblandet til mer 'enkjønnnet' lek. De ansatte mener i stor grad at dette skyldes ulike interesser mellom gutter og jenter når det gjelder hva de liker å leke med, og i hvilket tempo og på hvilken måte. Gutter kan også leke rollelek i kjøkkenkrok, men det er på en annen måte enn jentene gjør det. Samtidig reflekterer noen av de ansatte litt mer rundt dette. I to av intervjuene ble barnas alder og utvikling fra kjønnsblandede til mer enkjønnet lek, satt i sammenheng med utvikling av «kjæresteforhold». Fra å være venner på tvers av kjønn, blir slike vennskap i stigende grad omtalt som kjæresteforhold når barna blir eldre. Men er det barna selv som bruker slike uttrykk? Flere av de ansatte nevner ordbruk og omtale av vennskap mellom gutter og jenter som et eksempel på hvordan foreldre og andre voksne (også de selv) innimellom kan blande seg inn i barnas lek og kanskje endre dette ved bruk av ord og definisjoner. Kanskje til og med bidra til å redusere barns valg av lekekamerater på tvers av kjønn nettopp på grunn av denne type ordbruk og oppmerksomhet.

Blant de aller yngst barna, på småbarnsavdelingene, ser man liten grad av kjønnsstereotyp lek. Det lekes mer ved siden av hverandre med det man finner av leker/ting på gulvet. Noen forteller allikevel om at det kan se ut til å være en liten tendens, selv blant ett- og toåringene, at gutter foretrekker biler og tog, mens jenter foretrekker dukker.

Vi ba også de ansatte i barnehagene om å beskrive form og innhold i barnehagens samlingsstunder. Nærmere bestemt om hva som foregikk under samlingsstundene, og om de hadde et spesielt kjønns- eller likestillingsperspektiv ved valg av sanger, bøker og aktiviteter under disse. Svarene vi fikk viser betydelig variasjon i form på samlingsstundene. De foregår på ulike arenaer – i fellesrom, garderobe, inne og ute. Vi får ikke inntrykk av at likestillingsperspektiv og kjønn er spesielt vektlagt her, selv om flere nevner en bevissthet knyttet til å velge innhold som ikke var spesielt 'kjønnet', men heller forsøke å velge tema, sanger og aktiviteter med kjønnsnøytralt innhold. Valg av aktiviteter og materiell til samlingsstundene gjøres delvis med utgangspunkt i (månedens) tema i barnehagens, hva barna liker av sanger og aktiviteter, og blir også valgt med tanke på barnas utvikling av ulike ferdigheter. Særlig var det sistnevnte viktig for småbarnsavdelingene (de yngste barna).

Aktivitetsnivået til det enkelte barna varierer, men vi hører ingen fortellinger om, eller eksempler på, tydelige skiller på tvers av kjønn når det gjelder deltakelse i samlingsstundene. Deltakelse og aktivitetsnivå for det enkelte barn synes i stor grad å ha mest å gjøre med personlighet (som ikke knyttes til kjønn).

Fra flere av intervjuene finner vi en tendens til først å beskrive kjønnsforskjeller i lek og aktivitet, og deretter moderere disse forskjellene ved å vektlegge andre kjennetegn ved barna som spiller inn ved valg av aktivitet. Barnas alder nevnes som viktig. Men også barnas personlighet og individuelle kjennetegn. Det fortelles om rolige gutter og aktive jenter – og at kjønn ikke nødvendigvis har betydning for barnas lek.

4.1.3 Barnehageansattes holdninger og valg av aktiviteter og leker

Mange ansatte ser ut til å være opptatt av å tilrettelegge for at gutter og jenter skal kunne holde på med de samme aktivitetene og leke med de samme lekene. Flere nevnte en bevissthet knyttet til tilrettelegging for ulike typer aktiviteter, gruppesammensetning og at barnehagen organiserte aktiviteter for å stimulere barna til å prøve seg på ulike aktiviteter. En styrer forteller at de har en bevissthet rundt innkjøp av leker. Alt de kjøper skal ikke være kjønnsnøytralt, men barna skal introduseres for alt:

Vi prøver å kjøpe inn de lekene som alle synes er morsomme, men selvfølgelig så blir det jo litt sånn at vi også kjøper sånt som jentene synes er mer morsomt enn guttene, og biler og sånn som guttene liker å leke med. Så det er ikke bare sånn at alle synes at alt er like gøy. Så det blir heller sånn at vi passer på at jentene ikke bare leker med dukker og guttene bare med biler, men at man blir introdusert for flere ting.

De fleste gir inntrykk av at de ønsker at barna skal ha alle *muligheter* til å leke med det de vil. Det fortelles blant annet om at leker ligger blandet på ett sted, slik at gutter som for eksempel leter etter biler å leke med, også ser at de har mulighet til å leke med dukker. En ansatt kommer også inn på betydningen av hva man kaller ulike rom. Navn som Dukkerrommet og Legorommet kan gi føringer for om det er gutter eller jenter som leker der, påpeker hun. Videre svarer hun slik på spørsmålet om hvordan de legger til rette for at jenter og gutter har like muligheter i barnehagen:

Det blir å (...) legge til rette for at de kan oppleve det samme. (...) Kanskje kalle rommene noe annet enn det som har vært vanlig og klassisk før. Selv om det er kjøkkenkrok der, men det kan hete noe annet for det.

Samtidig nevnes også eksempler på tiltak som kan virke begrensende, eller mot sin hensikt. Det fortelles blant annet at de voksne sjelden griper inn og overstyrer frilek. «Da er det ikke lenger frilek», som det påpekes av flere. Det å ta fra barn leker de liker å leke med, for å forsøke å endre aktivitetsmønstre er ikke nødvendigvis et godt tiltak for å fremme likestilling:

Jeg trenger ikke at en jente absolutt må leke med en bil, bare for at... i likestillingens navn, da. Eller omvendt, så jeg er veldig på at de kan få leke med det de vil. (...) Jeg vil ikke være den som 'pusher' bare for at en gutt skal kunne leke med dukker og en jente absolutt skal kunne leke med en bil.

Vi tvinger ingen til å leke med noe. Vi sier ikke sånn: «Nå har du lekt med biler i fem dager, så nå får du faktisk ikke lov mer». Der er vi ikke!

Oppfatningene som fremkommer har enkelte likhetstrekk med diskusjonen fra tidligere studier presentert i kapittel 1. Tidligere studier har pekt på at leker og aktiviteter som knyttes til gutter, fremstår som mer 'kjønnsnøytrale' enn mer typiske 'jenteleker'. Resultatene synes likevel ikke å entydig støtte dette. I flere barnehager synes de ansatte å være opptatt av å tilrettelegge for at begge kjønn deltar i aktiviteter som kan knyttet til det feminine, for eksempel perling og andre 'bordaktiviteter'. Det blir også påpekt at selv om det er mer godtatt for jenter å gjøre gutteting, enn motsatt, har det vært en endring på dette området de siste årene. En styrer forteller om hvordan hun oppfatter at det er mer godtatt i samfunnet at gutter holder på med mer feminine aktiviteter nå enn da hun begynte å jobbe i barnehage:

Jeg synes det alltid har vært godtatt [fra foreldrene] at jentene gjør gutteting, men kanskje ikke så mye motsatt, men at det nå er mer godtatt [at gutter gjør jenteting] i 2014 enn det var i 1998. (...) Jeg tror dette har noe å gjøre med at barnehagene kanskje nå er mer bevisste på «kjønn i barnehage» og kan mer om det, og at det er viktig at barn får utforske alle områder, og at de [barnehageansatte] er flinkere til å formidle det. Og så tror jeg foreldrene er mer opplyste på dette området. Det er mer godtatt i samfunnet at gutter kan like jenteting, at gutter kan gå på ballett, at gutter kan gjøre mer sånt. Jenter har gått på fotball veldig lenge, og nå er det litt mer «so what?», liksom. Samfunnet er mer mottakelig, rett og slett, for at gutter kan gjøre jenteting og det er helt greit.

Som nevnt, ser de ansatte ut til å legge noe arbeid i å tilrettelegge for like muligheter når det gjelder valg av leker og aktiviteter, men de er også tydelig på at valg av kjønns*utradisjonelle* leker og – aktiviteter ikke er noe som skal «tvinges frem». I enkelte situasjoner nevnes eksempler på en motsatt strategi, nemlig å tilby kjønns*tradisjonelle* leker og aktiviteter til gutter og jenter for å oppnå andre mål som kan synes viktigere i enkelte situasjoner. I en av barnehagene vi besøkte kunne de ansatte for

eksempel fortelle at de ofte leder barna inn på aktiviteter de vet at gutter og jenter liker når barna blir levert om morgenen. Jentene blir ofte ledet mot typiske bordaktiviteter, mens guttene mot konstruksjonslek. Om morgenen, når barna blir levert, var det viktigere å på enklest mulig måte gi alle en rolig og god start på dagen, fremfor å aktivt tenke likestilling og kjønn i aktivitetene de tilbyr.

Vi finner også eksempler på at likestillingsbegrepet, og tilrettelegging for like muligheter, synes å bli mer aktivert i barnehager med høy andel flerspråklige barn. I en av barnehagene, med en relativt betydelig andel flerspråklige barn, hadde både styrer og ansatte opplevd at noen foreldre har ulike forventninger og krav til gutter og jenter. For eksempel kunne enkelte av de flerspråklige jentene ha begrensinger hjemmefra når det gjaldt hvilke aktiviteter de kunne holde på med, og hvilke de ikke kunne holde på med. De kunne ha fått beskjed hjemmefra om at det ikke passet seg for jenter å skitne seg til, noe som selvsagt begrenset uteaktivitetene for disse jentene. I en slik kontekst, synes det altså som at likestillingsbegrepet blir mer aktivert og barnehagen får en tydeligere bevissthet rundt betydningen av kjønn og deltakelse i ulike aktiviteter.

4.1.4 Likestillingsperspektivet i planer og på møter

Både styrere og ansatte fikk spørsmål om likestillingsperspektivet var nedfelt i noen av barnehagens planer, og om det var tema på møter. Likestillingsperspektivet viste seg bare i liten grad å være nedfelt i barnehagens planer. Noen forteller at det står noe om det i årsplanen, men at det er lite konkret. Mange av de ansatte vet rett og slett ikke om det står noe om likestilling eller ikke. Ingen, verken styrere eller andre ansatte, kunne fortelle om konkrete likestillingstiltak. Enkelte kunne fortelle at det står noe mer generelt om at man skal være bevisst på «like muligheter for gutter og jenter», eller at «det skal fremmes likhet mellom gutter og jenter», men altså uten at dette var nærmere spesifisert. Barnehagene ser altså ut til å ha implementert de generelle retningslinjene fra rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, om at alle skal ha like muligheter til å delta i forskjellige aktiviteter.

I intervjuene kom det frem at likestilling som tema i liten grad diskuteres på møter. Samtidig hender det at temaet er oppe til diskusjoner blant de ansatte, særlig i mer uformelle sammenhenger som pauser og liknende. Noe som ofte diskuteres da er hvilke leker gutter og jenter foretrekker, og hva de skal kjøpe inn av leker etc. Fra det kvantitative materialet husker vi også at styrerne i nokså stor grad hadde oppgitt at de tenkte likestilling i valg av leketøy. De ulike fortellingene fra intervjuene med styrere og ansatte, gir et bilde av likestilling som langt på vei et sovende, ikke-uttalt tema i hverdagen eller i formelle settinger. Derimot blir temaet aktivert ved behov. Det kan være dagligdagse situasjoner hvor man plutselig opplever kjønnsstereotyper, eller på annen måte blir minnet på dette – kanskje rettferdighetssansen aktiveres ved forskjellsbehandling på grunn av kjønn – og dermed vekkes temaet opp fra dvalen. I løpet av intervjuene kom vi inn på flere eksempler som illustrerte et slikt forhold til temaet likestilling – dagligdagse hendelser som hadde fått i gang en diskusjon mellom ansatte, eller en refleksjon hos den enkelte. Flere av disse eksemplene hadde skjedd kort tid før vårt besøk – det ble også nevnt av flere at kanskje var det avtalen om intervju om dette temaet som hadde gjort at flere hadde lagt merke til relevante situasjoner den siste tiden.

En kvinnelig ansatt forteller at hun dagen før hadde vært på tur med en gruppe barn, og plutselig begynte å lure på hvem den lille jenta i rosa regntøy i front var. «Var det Liv eller Sandra?» Etter hvert hadde det vist seg å være en av guttene i ført sin søsters regntøy. Dette hadde hun snakket med sine kollegaer om. Hvorfor hadde hun egentlig gått ut i fra at det var en av jentene bare fordi barnet gikk i rosa regntøy?

En annen forteller at de hadde reflektert rundt en situasjon som hadde oppstått da en midlertidig ansatt hadde laget ulike symboler på barnas oppbevaringsbokser. Guttene og jentene hadde fått ulike symboler på sine bokser. Symbolene var kjønnsnøytrale, men når hun i samtalen med oss ble bedt om å reflektere rundt barnehagens praksis, kom dette eksemplet opp. Eksemplet åpnet for en videre diskusjon rundt temaet likestilling i barnehagens hverdag – hvilken betydning det kan ha å definere

barn ut i fra kjønn, og hvordan barnehagens praksis kan være farget av barnas kjønn uten at man alltid er klar over det før man ser nærmere etter.

Mange av diskusjonene de ansatte imellom kan også handle om at de ofte kommenterer jentenes utseende ved å gi komplimenter om fine kjoler og hårspenner, og at de sjeldnere gir liknende komplimenter til guttene. Eventuelt at de gir ulike komplimenter, og ulik type oppmerksomhet, til gutter og jenter. Liknende refleksjoner var også fremtredende i intervjumaterialet fra den forrige statusundersøkelsen (Likestillingssenteret 2010:63-64). I forbindelse med at de barnehageansatte vi snakket med, fortalte om ulike måter å snakke til gutter og jenter på, kunne mange fortelle at de har vært på kurs i regi av kommunen som omhandlet en bevisstgjøring av hvordan man møter gutter og jenter, og hva man gir av komplimenter og oppmerksomhet. Det fortelles at kursene blant annet handlet om å se enkeltmennesket, og å møte det enkelte barn, og det å lære seg å gi komplimenter til barna som ikke går på utseende, men heller på noe fint barnet hadde sagt eller gjort. Fra det kvantitative materiale husker vi også at mange av styrerne oppga at de ansatte hadde vært på kurs og seminarer om likestilling generelt.

Flere av de barnehageansatte reflekterte under intervjuene rundt hvorfor ikke likestillingsperspektiv, kjønn og eventuelle tiltak konkretiseres mer i planer, diskusjoner og så videre. Det ble av flere påpekt at likestillingsperspektivet var noe de alltid hadde med deg «i det små». Særlig i barnehagene med mange mannlige ansatte ble det påpekt at kjønn og likestilling var en så naturlig del av hverdagen, både for barna, foreldrene og de ansatte, at de ikke trengte å ha et veldig bevisst fokus på dette. En styrer i en barnehage med mange menn uttaler seg slik:

Det står vel et punkt om det i årsplanen. (...) Vi har vel ikke hatt det som noe sånn... Altså, vi har sett på oss selv som ganske likestilt (...) at det vi gjør da ved å være nær fifty-fifty, så blir det en sånn naturlig balanse i de aktivitetene vi gjør da. (...) Så det står ikke noe konkret i vedtektene at vi satser på likestilling, det gjør det ikke.

Foreldre lite involvert i likestillingsarbeidet

Ved spørsmål om foreldrenes rolle i barnehagens arbeid/fokus på likestilling, synes svarene gjennomgående å være at foreldrene i liten grad involveres i likestillingsarbeidet. Kjønn og likestillingsperspektiv er i liten grad på agendaen i formelle settinger eller foreldresamtaler, og foreldrene på sin side synes heller ikke å være pådrivere for mer fokus på likestillings- eller kjønnsperspektivet i barnehagene.

Det hender at de barnehageansatte føler behov for å diskutere kjønnstematikk med foreldrene, men de eksemplene vi fikk på dette var relatert til konkrete enkeltsituasjoner. Det ble i svært liten grad diskutert med hele foreldregruppen.

Unntaket var hos en av barnehagene med en betydelig andel flerspråklige barn. De brukte alltid oppstartsamtalen med foreldrene til å informere om at i barnehagen skulle alle ha like muligheter til å utfolde seg. Likestilling mellom kjønn i form av like muligheter mellom gutter og jenter i barnehagen var tema i oppstartsamtale med foreldre, uansett foreldrenes opprinnelsesland (født i Norge eller annet land). Gutter og jenter skulle få holde på med det de hadde lyst til, uavhengig av kjønn. Vi oppfattet dette som et resultat av at de flere ganger hadde opplevd at enkelte av de flerspråklige jentene hadde fått føringer hjemmefra om hvilke aktiviteter de kunne, og hvilke aktiviteter de ikke kunne, delta i. Et av barna hadde for eksempel fått beskjed om at det ikke passet seg for en jente å skitne seg til. Styrer hadde da grepet inn, og gitt beskjed til foreldrene om at i barnehagen fikk alle delta i de aktivitetene de selv ville, og at det å bli hentet møkkete og sliten var et tegn på at barnet hadde hatt en fin dag.

Selv om temaet likestilling ikke diskuteres eksplisitt med foreldrene, får vi likevel inntrykk av at foreldre kan være opptatt av dette, på ulike måter. I barnehagene med lav andel mannlige ansatte, kunne flere fortelle historier om fedre som hadde reagert på at sønnen var kledd i typiske feminine antrekk. En far som hentet sønnen sin på to år hadde for eksempel reagert på at sønnen var utkledd som prinsesse.

Vi fikk inntrykk av at de ansatte synes det var litt komisk at en far kunne være bekymret for en to år gammel gutt fordi han hadde møtt han i prinsessekostyme da han kom for å hente. For de ansatte synes dette å være et eksempel på kjønnsstereotypiske holdninger blant enkelte foreldre – gutter og jenter skal ha like muligheter, men gutter skal ikke kle seg i rosa – for å sette det på spissen. Ingen hadde opplevd lignende bekymring andre veien – å reagere på døtre utkledd i maskuline antrekk. I forlengelsen av dette eksemplet, ble det en diskusjon rundt kjønnsymboler og status. I en hverdag der likestilling i liten grad er tema, kan det likevel bare være litt rosa tøy som skal til før holdninger knyttet til kjønn og kjønnsymboler kommer opp til overflaten. Enkelte av de ansatte vi snakket med, uttrykker at de tror mye av de kjønnsstereotype væremåtene, interessene, holdningene og kleskodene som man ser hos barna i stor grad kommer fra foreldrene. Men kan eksemplet også være uttrykk for noe annet? Kan det være at de bekymrede fedrene det her fortelles om, er spesielt bekymret fordi det ikke er mannlige ansatte i barnehagen sønnen deres går i? Vi understreker at foreldre ikke inngår i gruppene er som intervjuet i denne sammenheng. Når den type episoder som nevnes først og fremst synes å gjelde fedre med sønner i barnehager med lav andel menn, kan det likevel være verdt å dvele litt ved hva dette skyldes. Det er mulig å tolke fedrenes reaksjon som uttrykk for bekymring for lav andel menn i barnehagen – få mannlige rollemodeller. Som en forlengelse av diskusjoner om «feminisering» i skolen, som følge av lav andel mannlige lærere på barnetrinnet, kan kanskje fedrenes reaksjon knyttes til en bekymring om «feminisering» i barnehagen?

Samfunnet for øvrig, blant annet media og handelsstanden, trekkes også frem som aktører med sterk påvirkningskraft på barna. Allikevel oppfatter vi det som at de barnehageansatte i liten grad aktivt utfordrer kjønnsstereotyp atferd og preferanser hos barna gjennom deres foreldre. Som vi har vært inne på tidligere, kan de ofte se ut til å mer eller mindre ubevisst bidra til at en del kjønnsstereotyper opprettholdes, for eksempel gjennom hvordan rammene for frilek er utformet.

4.1.5 Alle ønsker et kjønnsbalansert arbeidsmiljø

Et viktig tema under intervjuene i barnehagene, som mange selv trakk frem allerede da vi helt i begynnelsen spurte hva de tenkte på da vi sa ordet «likestilling», var temaet rekruttering av menn til barnehagene. Særlig styrerne, men også de andre ansatte, var opptatt av dette.

Det som er synd er at vi har få menn i barnehagen, sånn totalt sett. Nå har vi jo en vikar, og han har vært hos oss i noen uker, men bare som vikar. Og så hadde vi en som jobbet på storbarnsavdelingen i vår. Og ellers så er det gamle damer – bortsett fra de unge – vi har et par unge. Ellers er vi i satt alder alle sammen. Så vi skulle gjerne hatt noen flere menn inn i barnehagen. (Kvinnelig ansatt i barnehage med lav andel menn)

Menn tillegges positive egenskaper

Alle synes å være enige om at menn tilfører noe annet, og noe positivt, til miljøet i barnehagene – både blant de ansatte og i forhold til barna. Den forrige statusundersøkelsen viste også at det under intervjuene med de ansatte i barnehagene kom frem en positiv holdning til det å ansette menn (Likestillingssenteret 2010).

Når det gjaldt arbeidsmiljøet for de ansatte ble det i våre intervjuer i stor grad påpekt at menn tilførte noe mer avslappet, og kanskje mer løsningsorientert i stressede situasjoner. Det ble nevnt at kvinner og menn syntes å forholde seg ulikt til stress, og de ansatte mente at menn ofte var flinkere til å håndtere slike situasjoner ved at de raskt ordnet opp og fant løsninger. Følgende sitat er hentet fra et intervju med en mannlige ansatt i en barnehage med høy andel menn, men det kunne like gjerne vært fra en kvinne eller fra en ansatt i en barnehage med få mannlige ansatte. Det er med andre stor grad av enighet rundt denne oppfatningen om hvordan menn kan bidra positivt fordi de oppfattes som å generelt håndtere stress på en litt annen måte:

Jeg må vel si at her [hvor det er en stor andel menn] er det en litt mer sånn «dette får vi til» - type holdning. At det fokuseres litt mer på løsninger. (...) Det er den erfaringen jeg sitter igjen med. I den første barnehagen jeg jobba i [hvor det var en sterk overvekt av kvinner] hvor alt

var feil og her får vi ikke til noe som helst, så det går ikke, og det er en som er syk i dag, så det er bare å kaste inn håndkle. Mens her bretter man opp ermene, og jeg tror det har litt å gjøre med at vi er mange gutter.

Noen barnehageansatte forteller at de mannlige ansatte ofte får en spesielt god kommunikasjon med fedrene som er viktig å få til. En annen forteller at hun tror mannlige ansatte kan være veldig betydningsfulle for de helt nye og yngste barna. De aller yngste barna har ofte vært hjemme med fedrene sine som har hatt pappapermisjon rett før de begynner barnehagetilværelsen. Fordi de er vant til å være hjemme med fedrene, kan det tenkes at de får en ekstra trygghet i møte med sin nye hverdag i barnehagen dersom de møter en eller flere mannlige ansatte. En styrer forteller at hun har merket det i sin gruppe, og at de andre fedrene er særlig populære blant barna.

..og kvinnedominerte arbeidsmiljø omtales negativt

Det ble også under intervjuene våre fortalt at barnehager uten mannlige ansatte ofte opplevde at det vokste fram typiske kvinnekulturer av mer eller mindre negativ karakter. Dette kom også frem i den forrige statusundersøkelsen, uten at man da helt fikk taket på hva det var med disse kvinnekulturene som folk var kritiske til. I våre intervjuer kom det tydelig frem at arbeidsplasser med bare kvinner oftere var preget av baksnakking, konkurranse og «snikksnakk» på møter. Det ble også ofte trukket frem at det lett kunne bli en arena for å luften private problemer og helseplager. Både de mannlige og kvinnelige barnehageansatte kom inn på dette, og det ble klart gitt uttrykt for at dette var lite attraktivt for både kvinner og menn med slike rene kvinnearbeidsplasser:

(...) I mange kvinnedominerte yrker... så blir det fort litt sånn, hva skal man kalle det, slarv eller baksnakking eller damer er litt mer... Menn er mer reale. Litt sånn «si det til den det gjelder, eller så kan du la det være». Så vi opplever at her er det mer samtaler om andre ting enn sjukdom og sladder om andre, for det gidder ikke de å være med på. (...) Jeg ser veldig forskjell på barnehagen vår og andre barnehager hvor det jobber bare kvinner. At det er mye mer konflikter i et arbeidsmiljø med bare kvinner. (...) Jeg hører at de i andre barnehager skulle ønske de hadde flere menn for å balansere miljøet mer, da. For det blir en sånn kvinnekultur, og at man kanskje blir litt sånn i de samme samspillsmønstrene. (Kvinnelig styrer i barnehage med høy andel menn)

Mange mente at dette kunne være noe av årsaken til at de fleste menn ikke ønsker å jobbe i barnehage, og mange var inne på at det er svært viktig å få rekruttert menn inn i barnehagene nettopp for å få bukt med disse (u)kulturene. Det ble understreket at det ikke var noe «galt» med kvinnene, og at et arbeidsmiljø med bare menn heller ikke hadde vært spesielt attraktivt for en mann (eller en kvinne).

Nei, jeg ville ikke vært i en barnehage med bare menn. (...) Det er veldig fint å ha en jevn og god fordeling. (Mannlig ansatt i barnehage med høy andel menn)

4.1.6 Fordeling av arbeidsoppgaver etter kjønn?

Kombinasjonen av kvinnelige og mannlige ressurser og egenskaper, oppleves som viktig for å skape et godt arbeidsmiljø, og de ansatte ønsker et kjønnsbalansert arbeidsmiljø. Slik sett svarer barnehagene helt i tråd med resultater fra tidligere studier, som har vist at både menn og kvinner har en positiv preferanse for kjønnsbalanserte arbeidsmiljø og negativ vurdering av kvinnedominerte arbeidsmiljø (Holter mfl 2009).

Barnehageansatte forteller at kvinner og menn også ofte bidrar med litt ulike aktiviteter, og ulikt aktivitetsnivå for barna. Det påpekes at dette ofte handler om alder i tillegg. Mennene som jobber i barnehager er ofte yngre enn mange av kvinnene, noe som kan forklare forskjeller i væremåte og aktivitetsnivå. Mennene leker ofte voldsommere, med høyere tempo, intensitet og lydnivå, enn de kvinnelige ansatte. Når vi spør de ansatte om hva menn kan bidra med i barnehagene som kvinner

ikke kan i like stor grad, svarer de at mennene som regel legger mer vekt på fysiske aktiviteter, gjerne i form av fotball og lange turer i skogen (uansett vær). Flere svarer omtrent slik:

Vi har jo hatt mannlige assistenter i noen perioder, og vi ser jo at de tilfører miljøet noe annet. (...) De har en litt annen form for lek. At de kan være litt mer aktive på sånn løping og fotball og de tingene. (Kvinnelig styrer i barnehage med lav andel menn)

I enkelte barnehager med lav andel menn, fortelles det også om at det kunne vært positivt for barna å hatt noen flere menn til stede som kunne bidratt til mer «gutteaktiviteter»:

De aktivitetene vi har kunne sikkert godt ha vært mer gutterelaterte, for å si det sånn. Hvis vi tenker at det med snekring er mer sånn gutteaktivitet, men det er jo sånn gammaldags. (...) vi har det nok veldig sånn standardisert her med pusle, perle, byggeleker, konstruksjonsleker og sånn inne. Jeg ville trodd det ville vært annerledes hvis det hadde vært flere menn her. Det ville kanskje vært mer.. Vi damene er kanskje flinkere til å roe det mer ned, mens jeg tror mennene kanskje hadde vært enda mer til å hause opp og være med barna på litt mer voldsom lek og få det til å bli fint. Det er ikke sikkert vi damene er så flinke til det.

Flere påpeker også at det er positivt for barns utvikling å ha rollemodeller av begge kjønn i barnehagene. En mannlig styrer reflekterer også rundt at mannlige ansatte i barnehagene kan være betydningsfullt for rekruttering av menn på litt lengre sikt. Barna som vokser opp nå vil i større grad tenke tilbake på og huske sine dager i barnehagen som et sted hvor det var både kvinner og menn. Da han selv gikk i barnehagen var det utelukkende kvinnelige ansatte, eller det man da kalte «barnehagetanter». Han selv forbandt i utgangspunktet barnehagene som feminine arbeidsplasser, og nå reflekterte han rundt det at dagens barn i større blir grad kjent med barnehagen som en arbeidsplass for både kvinner og menn. Spesielt de barna som selv går i en barnehage med både kvinnelige og mannlige ansatte. Dette mener han kan ha betydning for fremtidig rekrutteringen av menn til barnehagene.

Selv om de barnehageansatte vi intervjuet hevder at kvinnelige og mannlige ansatte bidrar i tilnærmet like stor grad i oppgaver som har med barna å gjøre, som bleieskift, lek, trøsting, matlaging og så videre, uttrykkes det av noen at kvinner og menn ofte har en litt ulik måte å vise omsorg på. Det fortelles om at kvinner kanskje oftere blir mer følelsesmessig involvert i barna. Det fortelles blant annet om det som en av styrerne kaller «frimerkebarn». Disse barna viser ofte liten grad av selvstendighet, og gir oftere uttrykk for at de ønsker mer nærkontakt og «en til en» med de ansatte. De kan gjerne sutre eller gråte, og fysisk klamre seg til de voksne. De kvinnelige ansatte, mener flere av de vi har snakket med, har lettere for å gi litt etter for gråten og klamringen. De tar oftere barnet opp på fanget og, som en kalte det, «duller» med det. Det uttrykkes av de vi snakket med at dette ikke alltid var den beste løsningen for barnet, og at menn oftere var «flinkere» til å holde en slags profesjonell distanse. De mannlige ansatte kunne for eksempel i større grad forsøke å involvere barnet i aktiviteter med de andre barna, eller presentere det for ulike bordaktiviteter. En kvinnelig styrer forteller også om et barn som ikke var helt stødig ennå, som hadde klamret seg til en nyansatt mann ute, som responderte med å tilby barnet buksebeinet sitt å holde seg i. Dette mente hun kanskje kunne virke litt brutalt, men hun var rask med å påpeke at dette tross alt var positivt med tanke på barnets motoriske utvikling.

Når det gjelder arbeidsoppgaver som ikke har direkte kobling til barna, som snekring, tunge løft, vasking, rydding og skiftning av lypærer og så videre, opplever vi at mange forteller om en kjønnsbasert fordeling av slike oppgaver. Mennene blir ofte satt til å skiftelypærer og å snekre, mens kvinnene tar større del i mer huslige oppgaver som vasking, rydding og liknende:

Ofte hvis det er noe som skal skrus, blir jeg spurt om det. (...) Hvis det er noe tungt som skal løftes, blir jeg spurt om det. Jeg tror ikke det er fordi kvinner ikke har muskler, det er bare det at de er så vant til det, hele den kjønnsdelingen der. (Mannlig ansatt i barnehage med lav andel menn)

Til tross for at de barnehageansatte i stor grad mener at kvinner og menn bidrar i nokså lik grad i arbeidsoppgaver direkte knyttet til barna, har vi altså fått mange fortellinger om at kvinner og menn ofte bidrar med ulike aktiviteter for barna og at en del arbeidsoppgaver som ikke er direkte knyttet til barna fordeles ulikt avhengig av kjønn. Selv om alle er enige i at man bør øke andelen menn i barnehagene, forteller de ansatte ofte om stor grad av kjønnstradisjonelle rollemønstre i barnehager som har én eller flere mannlige ansatte. En kvinnelig ansatt i en barnehage med få menn forteller om at det er fint å få inn flere menn fordi aktivitetene som tilbys barna da blir mer varierte uten at de ansatte trenger å ha et spesielt fokus på det:

Det er viktig og nødvendig for barnehagene å få inn flere menn (...) som fagfolk, for å få opp diskusjoner og endre type aktiviteter og lek i barnehagen, så klart. Det hadde jo vært absolutt viktig og nødvendig. Jeg mener det.

Er det endringer som kvinnene kan gjøre selv? Er det nødvendig å få inn menn?

Ja... jeg tror det ville komme mer naturlig, av seg selv, hvis det var flere menn.

Sitatet synes å peke på utfordringer med å endre mønstre med hensyn til hvordan barnehagedagen er strukturert, hvilke aktiviteter barnehagen tilbyr barna, og hva kvinner og menn gjør. Samtidig kan sitatet illustrere en holdning om at flere menn i barnehagen nærmest automatisk medfører endring.

Mer likestilling med flere menn i barnehagen?

Et spørsmål man kan stille seg i forlengelsen av diskusjonen om hva det betyr å øke andelen menn i barnehagen, er i hvilken grad større kjønnsbalanse blant de ansatte i barnehagen medfører mer likestilling mellom kjønn. Inntrykket fra intervjuene er at dette ikke nødvendigvis er tilfelle. Som sitatene overfor illustrerer, kan en barnehage ha høy andel menn og samtidig ha lite fokus på likestilling.

En kvinnelig og en mannlige ansatt som ble intervjuet sammen i en barnehage med høy andel menn, reflekterte rundt dette med tidsbruk på arbeidsoppgaver som ikke var direkte knyttet til barna. De nevnte flere eksempler på ansvarsområder blant de ansatte som var veldig kjønnsstereotype. Årsaker til at det ofte ble sånn, mente de hadde med knapphet på tid å gjøre:

I barnehagene handler det ofte om å være effektiv, særlig når man ikke har med barn, og da er det greiest å bare gjøre ting. (Mannlig ansatt i barnehage med høy andel menn)

Vi har ansvarsoppgaver som vi delegerer i begynnelsen av året, og da blir det ofte sånn at menn [og kvinner] tar de oppgavene som de er mer interessert i, eller har kunnskap om, og da blir det jo de som gjør det. Har man ansvaret for småreparasjoner, så er man den som gjør det. (Kvinnelig ansatt i barnehage med høy andel menn)

Samtidig hører vi flere som er opptatt av likestilling i form av lik fordeling av arbeidsoppgaver mellom kvinner og menn i barnehagen. Sitatet nedenfor fra en kvinnelig styrer i en barnehage med høy andel menn, kan illustrere denne holdningen:

Det er viktig å ha både damer og menn i barnehagen, og at det ikke bare er damene som holder på med, holdt på å si, skifte bleier og sitter med perler, men at man gjør alle oppgaver alle mann, da. (...) Vi har ikke et spesielt fokus på dette her, men alle gjør alt. Det er ikke sånn at damene skifter bleier og mennene går i skogen og klatrer i trær. Men det har ikke vært noe fokus på det. Det har vært helt naturlig, for her er det mange menn, det har det alltid vært.

Styreren uttrykker et tydelig fokus på at kvinner og menn kan og skal gjøre de samme arbeidsoppgavene, og at 'lavstatusoppgaver' som bleieskift ikke er arbeidsoppgaver kvinner skal utføre mer enn menn. Samtidig sies det at dette er noe som foregår av seg selv – alle gjør alt. Som vi har sett, synes det ikke å være slik i alle barnehager. Kanskje er det likevel noe fokus på

kjønnsfordeling av arbeidsoppgaver i denne barnehagen – dersom forventningen om at 'alle gjør alt' er tydelig for alle ansatte, har det kanskje betydning for arbeidsfordelingen mellom de ansatte og for barnehagens arbeid med likestilling?

Intervjuene gir inntrykk av varierende grad av bevissthet knyttet til hvordan de ansatte i barnehagen uttrykker likestilling mellom kjønn i praksis gjennom atferd og fordeling av arbeidsoppgaver. Enkelte synes i liten grad å problematisere hverdagslig praksis. Det reflekteres lite rundt hva kvinner og menn gjør likt eller forskjellig, og hvordan barnehagen kan tilrettelegge for å arbeide med likestilling. Det eksisterer en generell oppfatning om at menn og kvinner har like arbeidsoppgaver, ettersom arbeidsoppgaver er fordelt etter vakter – alle deltar i arbeidsoppgavene knyttet til de ulike vaktene (måltider, turer, omsorg, klesskift, bleieskift, etc.). Samtidig kommer det frem at andre oppgaver – som vedlikehold, vask og rydding, og annet som kanskje i mindre grad er knyttet til barnehagens kjerneoppgaver, synes å være preget av tradisjonell tenkning om oppgavefordeling.

Andre synes å reflektere rundt betydning av kjønn og de ansatte som rollemodeller når temaet kommer opp. Når vi snakker om temaet, kommer flere på situasjoner der kjønnsstyrte forventninger og fordommer har dukket opp i hverdagen, eksempelvis kjønnsstyrte forventninger til hvem som 'passer best' til å bytte en lypære eller vanne blomster. Vi ser få eksempler på barnehager der refleksjon rundt kjønn og arbeid med likestilling er innført systematisk som en del av barnehagens pedagogiske plattform. Likestilling omtales som noe som ofte tas for gitt – noe som ligger der et sted i bevisstheten, men som sjelden 'løftes frem i lyset' og diskuteres.

4.1.7 Hvordan øke andelen menn i barnehagen?

Til tross for at alle synes å være enige om at menn tilfører noe annet, og i stor grad noe positivt, både med tanke på arbeidsmiljøet for de ansatte, og for barna, blir det uttrykt at det er vanskelig å øke andelen menn blant de ansatte i barnehagen. Det synes å være flere grunner til dette. En årsak er at det generelt er få mannlige søkere til stillinger i barnehagene.

En annen årsak er at menn synes å foretrekke å arbeide i barnehager der det allerede er ansatt menn. Det ser ut til å være en generell oppfatning om at barnehager der det allerede er ansatt menn, har lettere for å rekruttere flere menn. Dette gjør det særlig vanskelig å få ansatt den første mannen:

Så har det sporadisk vært noen menn innom, men vi har ikke klart å få til noe miljø for menn... Jeg har jo inntrykk av at 'menn avler menn' i barnehager, at de søker sammen, i hvert fall de med pedagogisk utdanning. (Styrer i barnehage med lav andel menn)

I barnehager hvor det er mange menn, vil det naturlig også søke seg flere for at de skal ha flere menn å være sammen med. (...) Ryktet på bygda er at her er det mange menn, så da søker det seg flere menn hit, på en måte. (...) Hvis vi har ledige stillinger, så er det gjerne sånn at de [mennene] spesifikt skriver på at «vi ønsker oss spesielt til [spesifikk barnehage]» (Kvinnelig styrer i kommunal barnehage med høy andel menn)

En tredje årsak som nevnes er lav turnover i barnehageyrket. Det er i mange barnehager en stabil gruppe ansatte, få slutter og det er dermed sjelden ledige stillinger. En kvinnelig styrer sier det slik:

Personalet er veldig trofast. Det er sjelden ledige stillinger her. Og da er det jo for så vidt ikke så lett å gjøre noe med det heller, når de som jobber her jobber her. (Kvinnelig styrer i barnehage med lav andel menn)

De kvinnelige styrerne vi snakket med er imidlertid klare på at søkerens kjønn kun er ett av flere kjennetegn ved søkeren, og ikke nødvendigvis det som tillegges størst vekt. Det er andre *egenskaper* ved søkerne som vektlegges, ofte i større grad enn kjønn. Mange forteller at de tar inn så godt som alle mannlige søkere på intervju, men at mange av disse faller igjennom blant annet på grunn av manglende egenskaper som det å være ryddig og stabil. Vi har fått høre flere eksempler på dette. Her er ett av dem:

For et par år siden hadde vi en pedagogisk lederstilling ledig, og da var det en mannlig søker som vi hadde et annengangsintervju med som ble på en måte ikke foretrukket fordi jeg følte at han ikke ville passe inn i denne gruppa. Og det gikk på at han rett og slett sa at han var uorganisert og rotete, og det var egenskaper som på en måte passer dårlig hos oss, da. Hadde en dame sagt det samme, hadde utfallet blitt det samme, tenker jeg.

Det var litt spesielt å si det på et intervju (...)?

Det var egentlig det man fikk greie på da man ringte referanser.

Det kan synes som enkelte kvinnelige styrere vegrer seg og ikke helt tør å ta sjansen på å ansette en mann framfor en kvinne. Det samme bildet tegner seg fra intervjuene som ble gjennomført i forbindelse med den forrige statusundersøkelsen. Det ble da trukket frem at styrerne var opptatte av de riktige kvalifikasjonene hos søkerne, men hva som egentlig mentes med «kvalifikasjoner» var uklart. Det ble uttrykt en slags frykt for å ansette noen som ikke var genuint interessert i å jobbe i barnehage og som ikke egentlig ønsker å gjøre en god jobb (Likestillingssenteret 2010:53). Basert på resultater fra intervjuene spør vi derfor; kan en fjerde årsak til at andelen menn fortsatt er svært lav i mange barnehager, være at kvinnelige styrere ikke velger utradisjonelt – ikke bidrar til å endre mønsteret i den grad de har mulighet til?

Som nevnt i kapittel 1, har forskningslitteraturen på dette feltet pekt på at [mannlige] ledere gjerne ansetter personer de har tillitt til, som representerer minst mulig usikkerhet. Slike mekanismer kan medføre en preferanse for å ansette personer som ligner dem selv – også med hensyn til kjønn. Når det gjelder rekruttering til barnehagene kan det synes som menn i enkelte tilfeller kan møte liknende barrierer i møtet med kvinnelige barnehagestyrere. Kvinnelige styrere synes ikke alltid å prioritere kjønn ved ansettelser, til tross for et ønske om et mer kjønnsbalansert arbeidsmiljø. Personlige egenskaper som ønske om stabilitet i arbeidsforholdet, ansvarlighet og ryddighet synes å ha høyere prioritet. I den grad dette er egenskaper som assosieres med kvinner fremfor menn, kan dette medføre et fortrinn for kvinnelige søkere i form av positive forventninger til dem.

Et siste forhold vi vil nevne er omfang av tiltak for å rekruttere menn. Resultatene fra det kvantitative materialet presentert i forrige kapittel viste forskjeller mellom barnehager med mange og få menn når det gjelder barnehagens tiltak for å rekruttere menn. Der hvor det var en høy andel menn, svarte 43 prosent av styrerne at de hadde iverksatt konkrete tiltak, mens tilsvarende andel for barnehagene med lav andel menn var 28 prosent. Intervjuene gir ikke inntrykk av at barnehagene har iverksatt særlige tiltak, bortsett fra å kanskje oppfordre menn til å søke ved stillingsutlysninger. Det synes ikke å være gjennomgående forskjeller mellom barnehager med høy eller lav andel menn på dette området i intervjumaterialet.

Barnehagens status som arbeidsplass

Det første svaret vi får fra de fleste ved spørsmål om hva som skal til for å få opp andelen menn i barnehagene, er «høyere status, høyere lønn». Med et lønnsnivå i barnehagene som ligger betydelig lavere enn typiske mannsdominerte yrkesgrupper med tilsvarende lang utdanning, kan det være vanskelig å få menn til å velge å jobbe i barnehagen. En mannlig barnehageansatt uttrykker seg slik:

(...) Så kommer den, unnskyld meg, forferdelige «Det fineste yrket» -reklamen som skal få inn både menn og kvinner i barnehagen. Jeg synes den reklamen er så teit, liksom. Den viser noen sider, «å, det er så fantastisk å jobbe i barnehage, alt er fint, og kvaliteten i barnehagen er fantastisk», også er det ikke sånn, ikke sant. Så istedenfor å bruke millioner på den reklamen der, så kunne de kanskje økt lønna for å få gjort noe med likestillinga i barnehagen.

Lønnsnivå henger også tett sammen med barnehagenes status som arbeidsplass, og dette påpeker de ansatte at det må gjøres noe med. Det etterlyses et mer gjennomtenkt syn på yrket som noe mer enn en oppsamlingsplass for barn mens foreldrene er på arbeid. En mannlig barnehageansatt nevner et eksempel som illustrerer hvilken status og respekt som ligger i yrket, og hvordan det pedagogiske

arbeidet som gjøres i barnehagene på en måte bagatelliseres eller ses på som mindre viktig enn for eksempel i skolen:

Jeg har et eksempel som illustrerer dette med respekten [for yrket]; Hvorfor er det sånn at i barnehagen kommer vaskepersonalet på dagen, når vi har pedagogisk opplegg, for å vaske? Skjer det i en mattetime på skolen, liksom? «Ja, unnskyld meg, nå skal jeg bare støvsuge her mens dere har matteopplegg!», ikke sant? Det skjer ikke på skolen, men i barnehager skjer det. Det gjelder kanskje ikke hele landet, men i hele denne kommunen er det sånn. (...) Det er vel for å spare penger. Det er sånn når det gjelder vikarbruk også. (...) Hvorfor er det bare barnehagene som skal ta imot alt «røkkel»? (...) Det er liksom sånn, «det er ikke så viktig med barnehagene», ikke sant. Det kan være folk som ikke har vært i barnehage før eller folk som ikke kan norsk. Vi har faktisk en jobb å gjøre vi også, vi skal stimulere språk for barn, da må vi ha folk her som kan stimulere språk for barn. Det er sånne småting som dette, som viser at det ikke er respekt for yrket.

Mange forteller at de synes det er viktig at barnehagene blir kjent i befolkningen som en attraktiv arbeidsplass. Dette gjelder for så vidt, både for kvinner og menn, men det er særlig viktig for menn å få kunnskap om hva det å jobbe i barnehage egentlig dreier seg om. Å få rekruttert nok kvinner til barnehagene ser ikke ut til å være noe problem. Det er de gode mennene man er ute etter å få tak i. Da trenger man å formidle at det å jobbe i barnehage handler om noe langt mer enn å skifte bleier og tørke snørr, slik en ansatt i en barnehage med mange menn uttrykte dette:

Det er jo det å snakke positivt utad. Si hva som er bra med å være her og. Det er faktisk et stort ansvar å være i barnehage, det er ikke bare det å skifte bleier og tørke neser. Det er bare en bitteliten prosentdel av det. Det ligger så mye tanker rundt det vi gjør som folk ikke er klar over.

Det er viktig at de som allerede jobber i barnehage må vise yrkesstolthet og glede over egen arbeidsplass, og de må fortelle andre at man ved å jobbe i barnehage faktisk kan få dyrket mange av sine egne interesser i hverdagen. Er man for eksempel interessert i musikk, friluftsliv eller idrett, er dette noe man kan knytte til aktiviteter, og kunnskaper og ferdigheter man kan bruke i en barnehage. En mannlig ansatt peker på at innholdet i barnehagen har endret seg betydelig i de senere årene:

Barnehagen generelt har vært i en veldig utvikling, fra å være en oppsamlingsplass for noen få foreldre som trengte det fordi de skulle på jobb, til at nesten alle barn går i barnehage. Og vi har rammeplaner som er så strenge, som vi følger. Altså, det er en undervisningsarena.

Ansatte i barnehager med en høy andel menn, forteller ofte at det er viktig at menn får lov til å sette sitt preg på kulturen i barnehagen for at de skal kunne rekruttere flere menn senere. Intervjuene vi har gjort i barnehagene gir inntrykk av at det kan være vanskelig å endre godt etablerte rutiner for hvordan og når ulike oppgaver skal gjøres. Godt voksne kvinnelige ansatte har kanskje oftere en litt annen holdning til for eksempel rydding og vasking enn menn, og en kvinnelig ansatte trekker frem et eksempel som illustrerer dette, og at det fortsatt ofte blir kommentert hvis noe gjøres litt «annerledes»:

Jeg har jobba mange år i barnehage, og når menn begynte å komme inn i barnehagen så var det ikke like greit at denne suppekjelen ble vaska på seinvakta, for eksempel, og at ikke garderoben ble feid. Han Per som jeg jobba sammen med den gangen, han sa det at «jeg har tidligvakt i morgen, så da tar jeg det, og da får grøten stått litt i vann også så slipper jeg å stå og skrubbe. Jeg vil heller være med barna, og jeg har mange 'seine' barn, og ikke mange 'tidlig' barn, så det tar jeg.» Men da var det noen eldre damer som hadde jobbet i mange år hvor duker og blomster og alt var viktig at sto ordentlig på bordet, og det ble kommentert da. Vi er nok ganske mye der ennå, og det er mange som fortsatt kommenterer en del valg menn gjør.

En mannlig ansatt forteller at det er viktig at man må viske bort ryktet om barnehagen som en feminin arbeidsplass. Mange menn har behov for å vite at de ikke kommer inn i et arbeidsmiljø sterkt preget av det som vi tidligere i dette kapitlet har omtalt som «kvinnekultur». Hvis de vet at det er andre menn som jobber der, kan de danne seg et bilde av et arbeidsmiljø som kan virke mer attraktivt for dem selv. En kvinnelig styrer i en barnehage med høy andel menn svarer dette på spørsmål om hva hun mener skal til for å rekruttere flere menn til barnehagene:

Jeg tenker det har med innholdet, hva barnehagen driver med, og at det skal være rom for forskjellighet. At du kan på en måte ikke ansette en mann og tenke at han skal være en av damene. (...) Men alle må gjøre de oppgavene som skal gjøres, men menn og kvinner gjør ting på forskjellige måter. Det må det være rom for. (Kvinnelig styrer i barnehage med høy andel menn)

Flere ansatte vi snakket med påpeker at det er viktig at menn får slippe til og være menn. Det er viktig at de bli inkludert og får sette sitt preg på miljøet, ikke kritiseres for ting de ikke har gjort. Menn og kvinner tillegges ofte ulike rutiner for vasking, rydding og så videre, og man må tørre å ha en viss takhøyde og si at det er greit at det er sånn, blir det poengtert. Når man har kommet opp i en kritisk masse av menn, blir det ikke bare lettere å rekruttere andre menn. Det hevdes også at mennene man ansetter vil velge å forbli lengre i yrket når de er på en arbeidsplass med både menn og kvinner, og der menn får lov sette sitt preg på miljøet i like stor grad som kvinnene:

Hvis det er flere menn som de kan bygge et nettverk rundt, bygge en kultur, føle seg lik med og sånn, så tror jeg at de blir mer stabile. (Kvinnelig ansatt i barnehage med høy andel menn)

4.2 Barnehagelærerutdanningen

Intervjuene ved barnehagelærerutdanningene omhandlet hovedtemaene «lav andel menn i barnehagene», «rekruttering av menn til barnehagelærerutdanningene», «likestilling i undervisning og praksis». Vi har intervjuet faglig ansatte og studenter ved to læresteder på Østlandet. Begge kjønn var representert i begge grupper. Studentgruppen omfatter heltids- og deltidsstudenter.

4.2.1 «Likestilling» – et komplekst begrep

I likhet med intervjuene i barnehagene, ble også fagpersonale og studenter ved barnehagelærerutdanningene bedt om å reflektere rundt begrepet «likestilling». Det blir klart gitt uttrykk for at «likestilling» er et komplekst begrep. Det kan brukes på flere nivåer, og ha ulik betydning i ulike kontekster. Felles for dem er at de alle handler om like *muligheter* og lik verdi av det feminine og det maskuline. Fagpersonalet knytter blant annet begrepet til like muligheter på samfunnsnivå, hvordan samfunnet regulerer de ulike muligheter menneskene har. Dette nivået betegner fagpersonalet som et politisk nivå. Men det er også viktig å snakke om likestilling i hverdagen, på det de kaller et relasjonsnivå.

Knytter man likestillingsbegrepet til arbeidet i barnehagene, forteller fagpersonalet at man kan snakke om «likestilling» på tre ulike nivåer; *organisasjonsnivå*, *relasjonsnivå* og *opplevelsesnivå*. Når man snakker om likestilling på organisasjonsnivå, vil det si hvordan barnehagene jobber med likestilling- og kjønnsstatistikk. Begrepet kan også ha en relasjonell dimensjon, for eksempel at gutter og jenter skal bli sett, hørt og tilbudt de samme aktivitetene i barnehagen. I tillegg kan man snakke om likestilling i barnehagene med utgangspunkt i den enkeltes opplevelse. Dette nivået handler om kjønnsidentitet. Kan man være jente og gutt, eller kvinne eller mann, på en slik måte som man selv opplever at man er?

De faglig ansatte ved barnehagelærerutdanningene forteller også om «likestilling» som et rettighetsbegrep:

Jeg setter det inn i en rettighetsdiskurs. Unger har rett til erfaringer med kvinner og menn også i det offentlige rom. (...) Jeg synes at bare det at det jobber både kvinner og menn i barnehage, er verdifullt i seg selv.

Studentene reflekterer også rundt likestillingsbegrepet som et rettighetsbegrep, men på en noe annen måte enn fagpersonalet gjør når de snakker om rett til å omgås begge kjønn. Studentene forbinder blant annet «likestilling» med retten til å være ulike, men å ha like muligheter. De knytter også begrepet direkte til barnehagene, og da handler det både om barna og de voksne. En mannlig student forteller om det å bli en representant for sitt kjønn i barnehager med få eller ingen andre mannlig ansatte:

Jeg for min del tenker at siden jeg er mann og jobber i barnehage, så er det et felt hvor jeg er litt forsiktig. For i barnehagen så er det tradisjonelt motsatt kanskje av det som er ute, altså når jeg har vært eneste eller en av to [menn] i en annen større bedrift. Når likestilling kommer opp snakker jeg kanskje ikke så høyt av en eller annen grunn. Jeg er redd for at jeg plutselig kan bli representant for et helt kjønn. Det er litt skummelt.

Hans egen mening eller væremåte kan lett bli oppfattet som et uttrykk for hele gruppen (menn), og dette synes han kan være problematisk. Vi kommer tilbake til dette senere i kapitlet.

Fagpersonalet mener dessuten at likestillings- og kjønnsstatikk har kommet lavere på den politiske agendaen, og isteden blitt erstattet av fokus på mangfold. Likestilling blir i stadig større grad satt i sammenheng med etnisitet eller sosial bakgrunn, fremfor kjønn. Det trekkes imidlertid frem at barnehagene kunne vært tjent med at man gjorde likestillingsdiskusjonen mer kompleks, ved å for eksempel se kjønn i *sammenheng* med etnisitet og sosial bakgrunn.

4.2.2 Arbeidet med å rekruttere og beholde menn ved barnehagelærerutdanningene

Både de faglig ansatte og studentene forteller at det de senere årene har vært en betydelig andel mannlige studenter ved førskolelærer-/barnehagelærerutdanningene. Andelen varierer noe fra år til år, men det har de senere årene ligget på rundt 20 prosent ved de lærestedene vi har vært. De faglig ansatte forteller at noen av de mannlige studentene faller fra underveis, men de antar at denne andelen ikke er større enn for de kvinnelige studentene.

Når fagpersonalet får spørsmål om lærestedet har vært opptatt av å rekruttere menn til barnehagelærerutdanningene, svarer de at lærestedet som helhet ikke har vært spesielt opptatt av dette, men noen forteller om at det finnes enkeltpersoner, «spesielt interesserte», som har vært opptatt av dette. Likestilling, og fokus på rekruttering av menn, har med andre ord ikke vært et stort tema i slike sammenhenger, men det fortelles at det diskuteres med ujevne mellomrom.

Studenter og fagpersonale forteller at lærestedet enkelte år har vektlagt å vise mannlige eksempler på barnehagelærerutdannede i reklamekampanjer og liknende for å få flere menn til å søke barnehagelærerutdanningen. Først og fremst har slike kampanjer vært initiert av Kunnskapsdepartementet eller Utdanningsdirektoratet, og fagpersonalet forteller at egeninitierte tiltak når det gjelder rekruttering ofte «sitter langt inne». Kjønn har derfor blitt vektlagt i ulik grad i rekrutteringskampanjene fra år til år. I tillegg til å vise mannlige studenter i rekrutteringskampanjene, kan studentene fortelle at mannlige studenter også ofte blir plassert på stands på utdanningsmesser og liknende. De mannlige studentene man har skal vises frem, og inspirere andre menn til å søke barnehagelærerutdanning.

Når mennene først har blitt rekruttert inn, har lærestedene også til en viss grad vært opptatt av å holde på dem, og har derfor gjennomført flere ulike tiltak for å få dem til å bli værende på studiet. Ett av disse tiltakene har vært å samle de mannlige studentene i noen få klasser, og ikke spre dem tynt ut over alle klassene, eller å danne såkalte «herregrupper» i undervisningen. Fra de mannlige studentenes sin side, oppfattes dette tiltaket som positivt. Betydningen av å være flere menn til stede i

undervisningen, og på utdanningen generelt, kommer tydelig frem gjennom dette sitatet fra en mannlig student:

Det viktigste er at det er mange menn som er tilstede fra begynnelsen av. (...) Det var en a-ha-opplevelse for min del da jeg begynte på fordypningen nå, hvor viktig det egentlig var for min del. For da gjorde vi om på klassene, og plutselig så jeg ikke noen av de vanlig kjente fra klassen. Det var plutselig veldig få gutter en liten stund, og da tenkte jeg ok, jeg har hatt det ganske greit. Du fokuserer kanskje mer på det fordi du jobber i barnehage. At du trenger mer den støtta, da. (...) Det dannes ulike grupper, ikke sant, på ulike grunnlag, og en av dem er kjønn.

Et annet tiltak som har blitt gjennomført på et av lærestedene for å beholde mannlige studenter, har vært å gi de mannlige studentene førsteretten til å velge en mannlig praksislærer. Dette tiltaket har ikke studentene respondert spesielt bra på. De mannlige studentene velger ofte ikke en mannlig praksislærer uansett, og det fortelles både av fagpersonalet og av studentene at praksisbarnehage i stor grad velges på bakgrunn av andre egenskaper ved barnehagene enn kjønn på praksislærer. Studentene forteller også at noen av studentene har reagert på dette tiltaket, og ment at det virker mot sin hensikt, og at det faktisk ikke er likestilling å gi mennene denne førsteretten.

Et tredje tiltak barnehagelærerutdanningene har satt i verk for å beholde sine mannlige studenter, er såkalt «møteplass» for mannlige førsteårsstudenter. Hensikten med dette tiltaket var å skape et interessefellesskap for de mannlige studentene som begynte på studiet. Det fortelles imidlertid av studenter og fagpersonale ved dette lærestedet at tiltaket har falt mer og mer bort, fordi de mannlige barnehagelærerstudentene i stadig mindre grad ser på seg selv med utgangspunkt i sitt kjønn. Fagpersonalet trekker frem synspunkter som handler om at kjønn ikke skal være avgjørende for om de får bli med eller ikke, og forteller at mange tar avstand fra særbehandling for eksempel i form av slike tiltak som de to sistnevnte. Studentene ser på seg selv som «en profesjonsutøver», og nå får kjønn en betydning som de ikke nødvendigvis setter så stor pris på.

I forbindelse med diskusjoner rundt det å rekruttere menn til barnehagelærerutdanningene, mener studentene vi snakket med ved en av høyskolene at man bør gjøre noe med selve profesjonstittelen som man får når man er utdannet barnehagelærer. Hele «seriøsiteten rundt profesjonen må økes». En kvinnelig student forteller at hun mener barnehagelærertittelen ikke er dekkende for hvilken utdanning man faktisk har. Mange kan få assosiasjoner til en person som er «nederst på rangen av lærere». Hun synes det er problematisk selv, og hun reflekterer også over hvilken betydning det har med tanke på å rekruttere menn til barnehager sammenliknet med for eksempel til læreryrket:

Når jeg sier at jeg er førskolelærer, så sier veldig mange «Å, så koselig!». Det er kanskje mange som ser på det som en omsorgsjobb, og det er den gamle greia som sier at det er kvinner som skal ta den omsorgsdelen med bittesmå barn og sånn. Men jeg tror jo mer forståelse folk får for at det er en faglig profesjon... Selv om småbarnspedagogikk er noe helt annet enn pedagogikk på skolen, er det likevel en viktig pedagogikk. Da vil det være lettere å holde på guttene også.

Yrkestittelen i seg selv gir assosiasjoner til et yrke med lavere status enn det kanskje bør ha. I realiteten er utdanningen de har tatt en lederutdanning. Ved å ta barnehagelærerutdanning utdannes man faktisk til å bli en leder, en pedagogisk leder. En mannlig student mener man bør fokusere mer på dette for å tiltrekke flere menn til utdanningen og yrket:

Kanskje man bør få frem mer det at man blir en leder. Hadde man hatt enda mer fokus på det, hadde kanskje det vært noe som appellerer mer til menn.

Studentene tror en yrkestittel ala «pedagogisk leder», som man får når man har tatt en «pedagogisk lederutdanning», kanskje kan appellere mer til menn. Det vil kunne gjøre noe med statusen til yrket.

Det å kanskje tone ned fokuset på omsorgsdelen som ligger i utdanningen noe, kunne kanskje også bidratt til at flere menn søkte seg mot denne utdanningen:

Det med omsorg kan ofte bli et hovedfokus, og da kanskje det ikke appellerer like mye.
(Kvinnelig student)

Interessant er det også at mange av studentene vi intervjuet ikke har planer om å jobbe i barnehage på sikt. Mange uttrykker en bekymring for å ikke få utnyttet hele sin kompetanse ved å jobbe i barnehage. En årsak til dette er dårlig bemanning i barnehagene. Når det er mange barn per ansatt, blir en stor del av jobben et omsorgsyrke. Barnehagelærerne har en mye bredere kompetanse, blant annet på det pedagogiske, som studentene ser for seg at de ikke vil få benyttet i tilstrekkelig grad. De ønsker seg derfor på sikt ut av barnehagene, og inn i videre utdanning for å bli spesialpedagoger og familierapeuter, og jobbe i PPT og liknende. Dette henger også sammen med likestillingen, og det å få flere menn inn i barnehagelærerutdanningene. Man må rett og slett gjøre noe med lønn og status, som de barnehageansatte vi snakket med også var inne på. Vi kommer mer tilbake til dette med yrkets status senere i dette kapittelet.

4.2.3 Likestilling på pensum og i undervisningen

I årsplanene er kjønn ett av parameterne som skal være gjennomgående i alle fag det undervises i, men kjønn tilhører en pakke av andre områder som også skal vektlegges, som etnisitet, sosial ulikhet, mangfold og så videre. Fagpersonalet forteller at undervisningsplanene «privatiseres», det vil si at det blir opp til den enkelte lærer å bestemme hva de skal vektlegge i undervisningen. Når begrepene blir for store og abstrakte, har lærerne en tendens til å prioritere det de selv er gode på, og velge bort det de ikke kan så mye om. Slik sett blir det nokså tilfeldig i mange fag, om studentene har likestillingsperspektivet inne eller ikke. Fagpersonalet forteller at særlig tema knyttet til mangfold og etnisitet har blitt vektlagt mye de senere årene.

Studentene forteller at de under utdanningen har brukt veldig mye tid i undervisningen på å diskutere kjønn og likestillingstematikk, men understreker at det kun er i samfunnsfag og pedagogikk at likestillingsperspektivet har vært spesifikt inne. Fagpersonalet forteller også at det kun er i disse to fagene at likestilling og kjønn har et spesifikt fokus i pensum. Studentene forteller at de i undervisningen i samfunnsfag har sittet i grupper og diskutert ulike case eller konkrete erfaringer fra praksis, for eksempel det å gi komplimenter til gutter og jenter på ulike måter, og «andre småting i hverdagen». Diskusjonene har også hatt et voksenperspektiv når det gjelder likestilling og kjønn. Studentene forteller blant annet om at de har lest en del om det å være en minoritet på arbeidsplassen, og at man da lett kan bli representanter for sitt eget kjønn – en hel gruppe, og det kan være problematisk. I andre fag vektlegges derimot likestilling mellom kjønn i liten eller ingen grad.

I tillegg til at likestillings- og kjønnsperspektiv er forholdvis lite inne i undervisningen i de aller fleste fag, er også kjønnssammensetningen blant lærerne svært skjev i de fleste fag, selv om det fortelles at det er mannlige lærere representert i de fleste av fagene. Fagpersonalet forteller om en sterk kvinnedominans i de aller fleste fag, men også om enkelte unntak der mennene er sterkere representert. Samfunnsfag og RLE nevnes her.

4.2.4 Samarbeid mellom barnehager og læresteder for å fremme likestilling

Fagpersonalet forteller at de holder ulike typer foredrag, og er med på å lage kompetansegivende kurs for barnehageansatte. Kursene finansieres av fylkesmannen, som også er med på å informere barnehagene om tilbudene. Kursene regnes som etterutdanning, og deltakerne melder seg opp via høyskolene. Ett av disse kursene har som underliggende intensjon å gi mannlige assistenter «mot og guts» til å søke på barnehagelærerutdanning. Opprinnelig var kurset rettet mot fremmedspråklige assistenter, så ble det utvidet til å være for alle assistenter som jobbet i barnehage. Nå har man peilet seg inn på de mannlige assistentene.

Som tidligere nevnt, fortelles det også at et av lærestedene har hatt en ordning der de mannlige barnehagelærerstudentene har fått førsteretten på de mannlige praksislærerne. Denne ordningen har imidlertid ikke vært helt vellykket, da de mannlige studentene heller har valgt ut i fra faglighet enn kjønn på praksislærer, og de kvinnelige studentene har reagert på ordningen og ment den ikke var et slag for likestillingen, heller tvert imot.

Enkelte representanter for fagpersonalet som vi intervjuet, mener også lærestedene kunne ha gjort mer når det gjelder samarbeidet med praksisfeltet, uten at dette blir presisert nærmere.

4.2.5 Betydningen av menn i barnehagene – studentenes og fagpersonalets oppfatninger

I likhet med de barnehageansatte, er både studenter og fagpersonale ved barnehagelærerutdanningene positive til å få opp andelen mannlige ansatte i barnehagene. Fagpersonalet mener det utgjør en forskjell for barna å ha både menn og kvinner rundt seg, men at denne forskjellen varierer fra barnehage til barnehage avhengig av hvor mye det jobbes med likestilling i den aktuelle barnehagen. Det hevdes dessuten at det er en rett i seg selv for barn å få erfaringer med både kvinner og menn også i det offentlige rom. Dagens barn og unge er i større grad sammen med fedrene sine, og de er det tidligere og over lengre tid enn før. Derfor bør barnehage og skole gjenspeile dette. Barnehagen bør være en arena der begge kjønn også er representert blant de ansatte. En mannlig representant fra fagpersonalet sier det slik:

Jeg nesten driter i om det hjelper på likestillinga eller ei. Jeg synes på en måte det at det jobber både kvinner og menn i barnehagen, er noe verdifullt i seg selv. Noen ganger kan det fremme veldig tradisjonelle erfaringer på hva menn og kvinner gjør, i andre barnehager så kan det bli veldig utradisjonelt.

Men som nevnt, er fagpersonalet også raske med å påpeke at det forutsettes at det jobbes aktivt med likestilling og å utvikle det de kaller en «kjønns sensitiv pedagogikk» i barnehagene, og at det ikke er nok å bare ha begge kjønn representert. Man må ha likestilling og kjønn på agendaen, og man må kommunisere og jobbe aktivt med det, ikke bare nedfelle det i mer eller mindre abstrakte termer i planer og liknende, eller sende de ansatte på et kurs. Det må praktiseres også, og mange ganger er det kanskje ikke nok å bare ha både kvinnelige og mannlige ansatte representert. Kjønn og likestillingstematikk må være med i bevisstheten når det velges leker og aktiviteter, og når det gjelder hvilke roller og oppgaver kvinnene og mennene inntar i barnehagene. En kvinnelig ansatt ved en av barnehagelærerutdanningene reflekterer rundt viktigheten av å ha en bevissthet rundt leker man tilbyr barna, og at denne generelt har blitt svekket:

Så tenkte jeg på apropos det med likestilling, det var vi veldig opptatt av på 70-tallet [da jeg tok førskolelærerutdanningen]. Ja, ikke sant, for da var jo rødstrømpene ute og gikk, og det farget også førskolelærerutdanningen. Så vi var veldig bevisste på det med «å behandle gutt og jente likt», som det het den gangen (...). Så har man tatt det som en selvfølge opp igjennom 80-tallet, og delvis 90-tallet, og nå synes jeg det er en retardasjon altså. Generelt i samfunnet, og også i barnehager, og du kan gå i en leketøysforretning.. Nå pleier jeg å sende studentene ut i leketøysforretninger og ber de iaktta hva som tilbys barna, og veldig mange kommer tilbake med et sjokk over å se fargen rød/blå, eller rosa og mørk blå, da, dominerer på lekene. Og at lekene [til gutter og jenter] står i hver sine hjørner.

I tillegg til at det uttrykkes et ønske om en hevet bevissthet rundt valg av leker og aktiviteter, påpekes det også at det er store forskjeller mellom menn (og kvinner) når det gjelder personlighet og væremåte, og det er viktig at både kvinnelige og mannlige ansatte kan gjøre de samme tingene i barnehagen. Det uttrykkes at det i hvert fall ikke bør være kjønn som er avgjørende for hvilken rolle de barnehageansatte inntar. Mange av de vi har snakket med trekker frem at det er viktig å bevisst innta utradisjonelle kjønnsroller for å vise barna at kvinner og menn kan gjøre de samme tingene. En av de

faglige ansatte vi snakket med forteller om at det kan være like naturlig for en mann å få en mer «feminin» rolle som det å få en typisk «maskulin»:

Det å være gutt, og ikke være så tjo og hei og fallera. Jeg har vært opptatt av mannlige assistenter som er rolige. Altså den forestillingen om at bare mannen kommer inn så veltes alle stoler, ikke sant. Altså det er mennesker som er ulike, men de har ulikt biologisk kjønn. Det blir sånn noen ganger. Gutter som setter seg rolig ned ved siden av, fordi de har lyst til å sitte og se på noe han gjør. Så de kastes ikke opp på skaper og sånn. Så derfor må vi rote til denne diskusjonen rundt hva det maskuline og feminine er, da, når vi snakker om personalet.

Som nevnt, er også studentene positive til målet om 20 prosent menn, og det fortelles at det er viktig for barna å ha rollemodeller av begge kjønn til stede, og å vise gode relasjoner og arbeidsdeling mellom kvinner og menn også i barnehagen som en del av det offentlig rom:

Jeg og en gutt jobber på samme avdeling, og vi har veldig bra stemning. Det er fint for barna å se det forholdet vi har, og på en måte ... at vi kan gjøre de samme tingene, sånn at vi blir rollemodeller. Vi viser at det bør være begge deler, men da ikke sånn at han er den som reparerer ting mens jeg flyr rundt og vasker, men at vi er veldig flinke til å vise at vi gjør alt begge to. Vi prøver å være bevisste på at barna får med seg og ser det vi gjør. (Kvinnelig deltidsstudent).

Studentene mener også at barnehagene bør gjenspeile samfunnet for øvrig, og derfor ha både kvinner og menn i personalgruppa. Dette er ekstra viktig for de barna som ikke opplever likestilling hjemme:

Barnehagen skal gjenspeile samfunnet, og la oss si at hvis de hjemme opplever at det er veldig forskjell på mann og kvinne, så skal de ikke gjøre det i barnehagen. (Kvinnelig student)

Diskusjoner vi har hatt på lærestedene, både blant studenter og ansatte, gir altså inntrykk av at det oppfattes som viktig at barnehagene har en helt tydelig bevissthet rundt rollefordeling mellom kvinnelige og mannlige ansatte, og rundt det å velge leker og aktiviteter for barna. Det er ikke nok, med tanke på barna, at begge kjønn er representert. De voksne må være rollemodeller, og vise at menn og kvinner kan gjøre de samme tingene, og de må aktivt velge leker og aktiviteter som ikke virker begrensende for det enkelte barn med tanke på hva det har lyst til å holde på med.

At både kvinner og menn er representert, i tillegg til en tydelig bevissthet rundt roller og aktiviteter, er altså ett av argumentene for at det er positivt å få inn flere menn i barnehagene. I likhet med de ansatte vi snakket med i barnehagene, mener også studentene at det også er en fordel med tanke på miljøet i personalgruppa at det er en blanding av mannlige og kvinnelige ansatte. Alle studentene vi snakket med sier at de ønsker å jobbe i en barnehage med både kvinnelige og mannlige ansatte når de er ferdig med utdanningen, men det har også blitt uttrykt at kjønnsbalanse ikke er det viktigste når de skal søke jobb. Faglighet betyr ofte mer enn kjønn i slike sammenhenger.

Fra studentenes side uttrykkes det også en viss misnøye med stillingsutlysningstekster av typen «oppfordrer menn til å søke». Særlig utlysninger til styrerstillinger nevnes spesielt. Studentene mener at menn ikke bør kvoterer, og påpeker at det er uheldig å forsøke å tvinge frem en likere fordeling mellom kvinnelige og mannlige ansatte i barnehagene. Flere mener at det hele tiden må foretas en avveining mellom kvalitet og mål. Selv om man har et mål om 20 prosent mannlige barnehageansatte, mener de også at det er viktig å opprettholde en seriøsitet rundt profesjonen. De best kvalifiserte bør derfor rekrutteres:

Jeg har akkurat lest en artikkel om at menn som vil jobbe i barnehage, ofte vil bli ledere. Det er helt i orden, det, å ville bli leder. Men jeg synes jo ikke man skal bli det på bakgrunn av kjønn, da. Det at det står at menn oppfordres til å søke, det kjenner jeg at jeg er veldig kritisk til, for man burde ikke gå foran med kanskje dårligere kvalifikasjoner hvis man er mann enn hvis man er kvinne som ønsker den jobben. (Kvinnelig student)

Det er greit å sette et sånt prosenttall som mål, men du skal ikke tvinge det fram. Du må heller se på hvordan vi kan få nok menn inn for at vi skal kunne oppfylle det. Vi skal ikke ta inn folk som er mindre kvalifiserte bare for å nå det tallet, for da går det på tross av andre ting som er mye viktigere, det faktiske tilbudet. (...) Du skal ikke tvinge gjennom andeler som svekker kvaliteten på det som skal gjøres. Da får man heller utvide tidsperspektivet litte grann.
(Mannlig student)

Som vi har vært inne på tidligere, mener både studenter og ansatte at man bør begynne med å jobbe med kvaliteten i barnehagen, for å få flere til å bli i yrket, og kanskje også for å rekruttere flere menn. Diskusjonen om kjønnsfordeling i yrket, knyttes også her ofte til yrkets status. Det pekes på det uheldige med store barnegrupper og mange barn per ansatt. Dette medfører ofte at mye av jobben vil bestå i å gjennomføre praktiske oppgaver som klesskift, bleieskift, gjennomføring av måltider, etc. med mindre tid til pedagogiske aktiviteter. De med formell utdanning får dermed i mindre grad nyttiggjort utdanningen sin. Økningen i omfanget av 1- og 2-åringer i barnehagen, og stor grad av ufaglært arbeidskraft trekkes også frem. Det fortelles at det pedagogiske ofte blir nedprioritert til fordel for omsorgsoppgaver også for de faglærte som egentlig er utdannet for noe mer:

Det blir for mye tid som går med til barnepass. Jeg er utdannet for noe mer. Jeg tenker at man må begynne å jobbe med barnehagene, og med seriositeten rundt profesjonen. Da tror jeg andelen [menn] vil øke. (Kvinnelig student)

Det med anseelsen av yrket, når du ser hvilke betingelser førskolelærerne arbeider under nå; stadig større barnegrupper, dårligere vilkår, så er det noe med denne anseelsen av yrket. Det har blitt stor barnehagedekning, men kvaliteten er jo det man må arbeide med nå. (Kvinnelig faglig ansatt)

Studentene reflekterer også rundt hvilken betydning det kan ha for miljøet i en barnehage som kun har et fåtall mannlige ansatte, noe som forteller noe om holdningene til at man ikke bare bør få opp andelen totalt sett, men også å øke kjønnsbalansen i den enkelte barnehage. Noen påpeker at det i barnehager som har svært få menn, kan oppstå en svært kjønnsdelt arbeidsfordeling, og at dette heller ikke er heldig med tanke på likestillingen.

Vi er nesten 50-50, og det har jeg lyst til å holde på. En god blanding. En del av de oppgavene som er kjønnsstereotype forsvinner fordi det er like mange av hver, sånn at noen må jo gjøre det. Så da må egentlig alle gjøre alt, på et vis. Det vil gå mer automatisk, uten at man trenger å tenke på det. Jeg opplever risikoen for mer kjønnsdelte oppgaver som større hvis det er få menn. (Mannlig deltidsstudent).

Både studentene og fagpersonalet kommer inn på betydningen av å være en minoritet på arbeidsplassen. I dette tilfellet en mann. Vi har forstått det slik, både gjennom intervjuene i barnehagene, og med studentene og fagpersonalet ved barnehagelærerutdanningene, at noen strekker seg langt for å beholde de få mennene de har fått inn og at menn i noen tilfeller til en viss grad særbehandles i forhold til kvinner. Det kan få utilsiktede uheldige konsekvenser både for disse mennene, og for andre kvinnelige ansatte. For mennene sin del kan det bety at de blir applaudert «for alt de gjør», og ufrivillig blir oppfattet som representanter for en hel gruppe. En mann forteller at han i enkelte tilfeller har oppfattet bifallet som en fornærmelse:

En ting jeg opplevde da jeg gikk fra å være i en barnehage med få mannlige ansatte, til en barnehage med mange, som var usannsynlig deilig, var at jeg ikke lenger fikk skryt for at jeg hadde vært flink på kjøkkenet og sånne ting. Altså: «Ja, jeg kan koke pasta! Det er greit! Jeg trenger ikke få skryt for det!» Det kan handle vel så mye om forventningene til dem som er der fra før av. Jeg føler at den forventningen forsvinner når det er mange menn, for det er litt sånn ... da blir det ikke noe spesielt liksom. Det har vært noen sånne episoder som har vært så banale at det nesten blir fornærmende. (Mannlig deltidsstudent)

Fra kvinner har vi hørt eksempler på menn som er mindre kvalifiserte enn en kvinne, men som mottar høyere lønn. Både barnehageansatte og studenter forteller om dette. Fagpersonalet refererer dessuten til en intervjuundersøkelse av mannlige barnehageansatte som mottok lederstillinger som de selv ikke engang følte de hadde fortjent. En av de faglige ansatte siterer en mann hun hadde intervjuet slik: «Ja, jeg er mann, men jeg ønsker ikke alltid å bli lest i kraft av en maskulinitet, som at jeg kan noe mer enn de to kvinnene jeg jobber sammen med».

Fagpersonalet oppfattet det som at noen menn for eksempel kunne være litt flau over å ha fått mye ansvar og lederstillinger fordi de følte at de ikke egentlig hadde fortjent det.

Studentene forteller også om eksempler fra praksis der mannlige ansatte har fått mye særbehandling nettopp fordi de er menn:

*Jeg har også jobbet i en barnehage med 50:50 (...) Det var veldig sånn at alle gjorde det samme, for så vidt, men det jeg opplevde der var sånne tilfeldigheter at det var flere av gutta som gjerne ble stående og snakke veldig mye i utetid og sånne ting, og at det ble på en måte godtatt mer av styrer. At det var litt mer sånn: «Ja, ja, snakker de om fotballkampen i går?» Det ble sett på som litt mer søtt og trivelig at de sto og snakka om fotball og band og sånn, og jeg kan tenke meg at hvis det hadde vært to jenter som hadde stått og snakka om noe annet som kanskje var litt mer sånn jentelatert, så er det mulig at det heller ville ha blitt slått ned på: «Gå og jobb!» Så det var en opplevelse jeg hadde som gjorde at jeg ble litt sånn, ja, lei.
(Kvinnelig student)*

Studentene vi snakket med mener at mennene ofte slipper unna og får særbehandling fordi de oppfattes som særlig verdifull arbeidskraft, og «barnehagene vil gjøre alt for å holde på dem».

4.3 Oppsummering

Både de ansatte i barnehagene og studenter og fagpersonale ved barnehagelærerutdanningene forbinder likestilling i stor grad med noe som har med like muligheter å gjøre. I barnehagene er man opptatt av å tilrettelegge for at barna skal ha like muligheter til å velge leker og aktiviteter fritt, også de som er mindre typiske for ens eget kjønn. Flere nevnte en bevissthet knyttet til tilrettelegging for ulike typer aktiviteter, gruppesammensetning og at barnehagen organiserte aktiviteter for å stimulere barna til å prøve seg på ulike aktiviteter. Ut over det å legge forholdene til rette, blant annet ved å legge alle leker samlet, og å være bevisst på å kjøpe inn leker som favner alle, synes de barnehageansatte i liten grad å gripe inn aktivt for å få barna til å velge aktiviteter og leker som ikke er typisk for sitt kjønn. Vår oppfatning er at de barnehageansatte ofte kan ha en bevissthet rundt det å tilrettelegge, men de er også tydelige på at slike prosesser på ingen måte skal tvinges frem, og det er heller ikke et mål at alle skal leke med alt.

Når det gjelder likestilling som omhandler voksenperspektivet er også «alle» opptatt av at det skal legges til rette for å få flere menn inn i barnehagene. Det hevdes at menn bidrar positivt både til barnegruppa og til arbeidsmiljøet til de ansatte. Målet om 20 prosent menn mottas med stor entusiasme, både fra ansatte i barnehagene og blant studenter og lærere ved barnehagelærerutdanningene. Positive holdninger til kjønnsbalanse i arbeidslivet, samt negativ omtale av kvinnedominerte arbeidsmiljø, finner vi igjen i forskningslitteraturen på dette feltet (se kapittel 1).

Årsakene til fortsatt lav andel menn i barnehagen, synes å være sammensatte. Generelt er det relativt få mannlige søkere til stillinger i barnehager. Mange barnehager oppgir å ha en stabil arbeidsstokk der få slutter og de fleste blir lenge værende (lav turnover), det medfører lang tid mellom hver utlysning. En tredje forklaring som nevnes er at menn ofte ønsker å jobbe sammen med andre menn, noe som kan gjøre det særlig vanskelig for barnehager med kun kvinnelige ansatte å rekruttere 'den første mannen'. En fjerde forklaring kan knyttes til hvilke egenskaper som vektlegges ved nyansettelser blant barnehagestyrere, hvor også ulike egenskaper synes å tillegges menn og kvinner. Vi opplever at en del barnehagestyrere, og kanskje særlig de mannlige, er opptatt av å vektlegge kjønn ved ansettelser

og dermed synes å innta en aktiv holdning til bruk av moderat kvotering for å rekruttere menn til barnehagen, men dette gjelder ikke alle. En del styrere er tydelige på at kjønn ikke er førsteprioritet ved ansettelser. Personlig egnethet, at det er den beste søkeren, at søkeren vil passe inn i barnehagen og uttrykker ønsker om å ville bli lenge i stillingen, oppgis som like viktig eller viktigere enn søkerens kjønn. Kanskje handler det om at kvinnelige styrere må endre et mønster og ta sjansen på å velge utradisjonelt dersom man ønsker å ansette 'den første mannen' og på sikt øke andelen menn i barnehagen.

I likhet med mange av styrerne, er også barnehagelærerstudentene opptatt av at målet om 20 prosent menn ikke må gå på bekostning av det de kaller «kvalitet». Igjen fikk vi høre at slike prosesser ikke måtte «tvinges frem», og at man ikke skulle rekruttere en mann dersom en kvinne (tilsynelatende) var bedre kvalifisert. Da fikk man heller utvide tidsperspektivet litt, mente de.

Studentene og fagpersonale reflekterte også mye rundt hvordan man kanskje kunne gjøre barnehagelærerutdanningen og barnehagelæreryrket mer attraktivt for menn. Blant annet mener de at status og hele seriøsiteten rundt profesjonen må økes. En ting er høyere lønn, det nevner alle vi har snakket med som et viktig kriterium, en annen ting er yrkestittel, arbeidsforhold, størrelse på barnegrupper, stor grad av ufaglært arbeidskraft og så videre. Studentene mener at det bør legges mer fokus på andre elementer ved utdanningen enn at det gir 'jobb i barnehage'. Det ene er at det er en pedagogisk lederutdanning. Å tydeligere lederelementet ble hevdet som mulig tiltak for å øke andelen menn til studiet – ut fra begrunnelsen at mange menn ønsker lederstillinger eller karriere med muligheter for ledelse. Det andre som ble trykket frem var å vektlegge at det er en pedagogisk utdanning. Det kom frem kritiske syn på betegnelsen «barnehagelærer»; en lærer underviser i skolen. I barnehagen foregår også læring, men det brukes andre begreper enn 'lærer' og 'undervisning'. Slik sett ble barnehagepedagog foreslått som en mer riktig tittel på utdanningen og yrket.

I tillegg mener studentene og fagpersonale at det bør gjøres noe med store barnegrupper i barnehagene, og det at det ofte er mange barn per ansatt. Mye ufaglært arbeidskraft trekkes også frem som en faktor som bidrar til å redusere statusen på yrket. Det trekkes frem at jobben de faglærte skal gjøre i stor grad er preget av omsorgsoppgaver, mens de egentlig er utdannet for noe mer som de i mindre grad forbrukt. Det er uheldig med tanke på rekrutteringen, og å få kvalifiserte menn og kvinner til å bli i yrket. Mange av studentene vi snakket med hadde ikke planer om å jobbe i barnehage på sikt nettopp av slike grunner. De ønsker seg videreutdanning og stillinger i andre næringer.

5 Oppsummering og konklusjon

I dette kapitlet oppsummeres og diskuteres hovedresultater fra hver av datakildene som utgjør grunnlaget for denne statusundersøkelsen av likestilling i barnehagen.

5.1 Hovedfunn

Datagrunnlaget for statusundersøkelsen består av flere kilder. NIFU har gjennomført en spørreundersøkelse til styrere ved et landsrepresentativt utvalg kommunale og private barnehager. Spørreundersøkelsen er supplert med intervjuer blant styrere og ansatte i et utvalg barnehager, samt faglig ansatte og studenter ved to høyskoler. I tillegg brukes registerinformasjon fra barnehageportalen BASIL til å analysere utvikling i andel mannlige ansatte i barnehagene de siste fem årene. Bakgrunnsinformasjon om barnehagene er hentet fra det samme registeret.

5.1.1 *BASIL: Utvikling i andel menn i barnehagen*

Med grunnlag i registerdata fra barnehageportalen BASIL (Barnehage-Statistikk-InnrapporteringsLøsning), har vi undersøkt utvikling langs to indikatorer i løpet av tidsperioden 2009-2013:

- 1) Andel mannlige ansatte i barnehagene
- 2) Andel barnehager med minst en mannlige ansatt

Begge indikatorene omtales i regjeringens handlingsplan for likestilling (BLD 2011). Andelen menn har steget noe i alle grupper i løpet av tidsperioden. Andelen menn har steget fra 6,2 til 7,3 prosent blant styrere og pedagogiske ledere, fra 8 til 9,6 prosent blant assistenter, og fra 9,3 til 11,5 prosent når man ser samlet på alle ansatte i barnehagene – uansett stillingskategori.

Generelt finner vi at andelen barnehager i Norge med minst en mannlige ansatt (blant styrere, pedagogiske ledere eller assistenter), har steget fra 40,8 til 49,7 prosent i løpet av perioden 2009-2013. Selv om også andelen barnehager med minst en mannlige ansatt varierer i de ulike landsdelene, har samtlige landsdeler hatt en økning i denne andelen i løpet av disse årene. I Oslo har andelen steget fra 56,9 til 68,8 prosent. For Østlandet for øvrig har andelen steget fra 40,9 til 49,2 prosent. Sør- og Vest-Norge har hatt en økning fra 37,2 til 45 prosent, mens andelen barnehager med minst en mannlige ansatt i Midt- og Nord-Norge har steget fra 36,6 til 46,1 prosent. I løpet av femårsperioden synes det med andre ord å ha skjedd en markant økning i hele landet i andelen barnehager med minst en mannlige ansatt (blant styrere, pedagogiske ledere eller assistenter).

5.1.2 Problemstillinger

Statusundersøkelsen har belyst seks hovedproblemstillinger, med flere spørsmål og underproblemstillinger for å konkretisere og spesifisere disse. Nedenfor gjennomgår vi hvordan resultatene belyser og besvarer hver av de seks problemstillingene.

1. Hvilket praktisk og konkret arbeid foregår i barnehagene for å skape et miljø som fremmer likestilling mellom kjønn?

Resultater fra spørreundersøkelsen blant styrere indikerer at likestilling mellom kjønn har en plass i barnehagens daglige arbeid. De fleste oppgir å tenke likestilling *i noen/stor grad* i alle de alternativene de blir presentert med. Det er størst andel styrere som svarer at de er opptatt av likestilling *i stor grad* ved valg av leketøy og ved valg av aktiviteter, hvor henholdsvis 41 og 39 prosent svarer dette. Selv om bare 36 prosent av styrerne oppgir at likestilling mellom kjønn er nedfelt i barnehagens årsplan, er styrerne i stor grad opptatt av likestilling i praksis ved valg av lærings- og lekaktiviteter. Hvordan de svarer her samsvarer godt med svarfordelingen i forrige statusundersøkelse (Likestillingssenteret 2010).

En betydelig andel oppgir at personalets væremåte overfor gutter/jenter *i noen/stor grad* er tatt opp i formelle arenaer, men det er stor variasjon mellom ulike typer formelle arenaer. Derimot synes ikke likestilling mellom kjønn å være blant barnehagens prioriterte områder. De to temaene hvor størst andel oppgir at de prioriterer *i stor grad* er «Barnehage-hjem samarbeid» og «Ta vare på seg selv og hverandre», nesten alle styrere oppgir at disse temaene er høyt prioritert. Til sammenligning oppgir 39 prosent at barnehagen *i stor grad* prioriterer «likestilling mellom kjønn». Dette samsvarer med at 36 prosent av styrerne svarte at likestilling mellom kjønn er nedfelt i barnehagens årsplan.

Mannlige styrere bekrefter sjeldnere enn kvinnelige styrere at handlingsplanens/rammeplanens likestillingsomtale påvirker arbeidet i barnehagen. Og de svarer i mindre grad at likestilling påvirker barnehagens praksis. Dette kan bety flere ting. Det kan bety at mannlige styrere er mindre opptatt av likestilling enn kvinnelige styrere. Det kan også bety at det i barnehager hvor man har ansatt mannlige styrere er det mindre fokus på likestilling. Eller det kan bety at i barnehager med mannlige styrere er likestilling så godt innarbeidet at det ikke reflekteres over i særlig grad.

Vi finner også en sammenheng mellom andel menn og likestillingsarbeid i barnehagen. Denne sammenheng ble også funnet i forrige statusundersøkelse. I barnehager med høyere andel menn påvirkes handlingsplanens/rammeplanens omtale av likestilling i større grad barnehagens arbeid. Og det er flere styrere som svarer at ansatte har gått på kurs som omhandler likestilling og at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn. Det er viktig å merke seg at dette er en korrelasjon og at det ikke sier noe om effekten av økt andel menn på arbeidet med likestilling i barnehagen. En mulig forklaring på den positive sammenheng mellom andel menn og økt grad av arbeid med likestilling i barnehagen kan være at barnehager som jobber aktivt med likestilling i større grad lykkes med å rekruttere mannlige ansatte.

Hva forteller så styrere og ansatte i barnehagene om hvilket praktisk og konkret arbeid som foregår i barnehagene for å skape et miljø som fremmer likestilling mellom kjønn? Hovedinntrykket er at dette er et tema det verken arbeides praktisk eller konkret med i særlig utstrekning. Ved spørsmål om hva som konkret gjøres, blir svarene ofte utydelige. Flere knytter svaret til hva som gjøres for å rekruttere flere menn til barnehagen. Andre svar er også relatert til 'voksenperspektivet' – det beskrives hva som gjøres for å fremme likestilling mellom de ansatte, for eksempel lik fordeling av arbeidsoppgaver, ingen forskjellsbehandling mellom kvinnelige og mannlige ansatte, etc. Noen svar relaterer seg til 'barneperspektivet'. Det fortelles om lik behandling og like muligheter for gutter og jenter. Noe gjennomgående arbeid for å løfte frem ubevisste handlingsmønstre, påvirkning utenfra, eller annet som kan bidra til å skape et miljø som fremmer likestilling mellom kjønn, synes i liten grad å forekomme. Likestilling mellom kjønn synes å være et tema som tas for gitt, som det er liten grunn til å

arbeide praktisk og konkret med i hverdagen. Samtidig nevner flere eksempler på situasjoner der de har tenkt eller reagert på egne eller andres kjønnsstereotypiske holdninger eller atferd.

At likestilling mellom kjønn er et tema som i liten grad diskuteres og reflekteres rundt, ble også påpekt i forrige statusundersøkelse om likestilling mellom kjønn i barnehagen (Likestillingscenteret 2010). Samme funn kom frem i en tidligere undersøkelse av likestilling mellom kjønn i skolesektoren – en rapport med den betegnende tittelen «*Likestilling er jo ikke lenger det helt store...*» (Støren mfl 2010). Likestilling mellom kjønn synes med andre ord å være et tema mange opplever å være ferdig med – et tema som oppleves som viktigere før, og mindre nødvendig å bruke tid på i dag.

2. Hvilke holdninger hos barnehagepersonalet ligger til grunn for aktivitetene i barnehagen?

De fleste ansatte beskriver tydelige kjønnsforskjeller i lek og valg av aktiviteter. Men det fortelles også om mer kjønnsnøytrale aktiviteter, og om gutter og jenter som velger leker på tvers av det 'kjønntypiske'. Intervjuene tyder på at det kan være lettere for jentene enn for guttene å bryte slike mønstre. Jentene kan godt være litt «guttejenter», og leke med biler og tog, og klatre i trær. Det er vanskeligere for en gutt å være «jentegutt», og leke med dukker. I hvert fall på en slik måte som jentene leker med dukker. Det synes for eksempel å være mer akseptert for jentene å gå kledd i blått, enn for guttene å gå i rosa.

Fra flere av intervjuene finner vi en tendens til først å beskrive kjønnsforskjeller i lek og aktiviteter, og deretter moderere disse forskjellene ved å vektlegge andre kjennetegn ved barna som spiller inn ved valg av aktivitet. Barnas alder nevnes som viktig. Men også barnas personlighet og individuelle kjennetegn. Det fortelles om rolige gutter og aktive jenter – at kjønn ikke nødvendigvis har betydning for barnas lek.

I flere av barnehagene fortelles det om at de ansatte til en viss grad kan oppmuntre gutter og jenter til *kjønnsutradisjonelle* aktiviteter og leker. De fleste gir inntrykk av at de ønsker at barna skal ha alle *muligheter* til å leke med det de vil. Samtidig får vi inntrykk av at likestilling som tema ikke diskuteres så ofte. Det synes å være et begrep man 'bærer med seg' men kanskje ikke tar opp og snakker om så ofte i det daglige. Holdninger til likestilling synes å være at de voksne kan tilrettelegge, men ikke bør overstyre eller fjerne leker for å endre barnas lek.

Unntaket er i de tilfeller der likestillingsbegrepet blir utfordret. I en av barnehagene med en betydelig andel flerspråklige barn hadde både styrer og ansatte opplevd at foreldre hadde ulike forventninger og krav til gutter og jenter. For eksempel kunne de flerspråklige jentene ha begrensinger hjemmefra når det gjaldt hvilke aktiviteter de kunne holde på med, og hvilke de ikke kunne holde på med. I en slik kontekst, synes det som likestillingsbegrepet blir mer aktivert og barnehagen reagerer. Samtidig kan slike situasjoner innebære at ansatte og styrere opplever å få en bekreftelse på at likestillingen mellom kjønn er kommet langt i norsk arbeidsliv og barneoppdragelse. Gjennom kontrastering til de flerspråklige jentenes situasjon, fremstår likestilling som et mindre aktuelt tema for majoriteten.

I forskningslitteraturen skilles det mellom ulike nivåer eller typer diskurser innenfor likestillingsfeltet. I kapittel ga vi en rask gjennomgang av disse – likestilling som likhet, som forskjellighet og som individets egenart. Norske barnehager har i tidligere studier blitt omtalt som preget av nivå 1 – likestilling som likhet. I dette ligger implisitt en målsetting om at gutter og jenter – kvinner og menn – skal kunne gjøre de samme aktivitetene, utøve de samme yrkene, kle seg i de samme klærne og fargene, leke de samme lekene. Inntrykket fra intervjuer i barnehagene i 2014, er at dette ikke stemmer. Det fortelles historier om kjønnsforskjeller i lek og aktiviteter, viktigheten av å verdsette ulikhet og mangfold, betydning av likeverd mellom kjønn mennesker av samme eller ulikt kjønn, samt betydning av å verdsette individets egenart. Kanskje ikke alltid med nøyaktig disse ordene, men inntrykket er likevel at mange av de som daglig arbeider i barnehagene har et mer komplekst og variert forhold til hva likestilling innebærer enn at det kun handler om at jenter og gutter skal kunne gjøre det samme. Derimot er det, som tidligere nevnt, ikke like tydelig hvordan disse tankene kommer til uttrykk i hverdagen. Graden av bevissthet og refleksjoner over praksis synes å variere.

3. Hvordan er likestilling nedfelt i barnehagens planarbeid?

Nesten alle styrere, 97 prosent, kjenner *i noen* eller *stor grad* til det som står om likestilling i Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Videre svarer 82 prosent at rammeplanens omtale av likestilling påvirker arbeidet i sin barnehage *i noen/stor grad*. Det ser dermed ut til at mange kjenner til rammeplanen, men færre tar det som står om likestilling med videre i arbeidet i barnehagen.

Når styrere og ansatte får spørsmål om likestillingsperspektivet er nedfelt i noen av barnehagens planer, og om det er tema på møter, synes svarene å gi et generelt inntrykk av at dette i liten grad er et tema. Likestillingsperspektivet synes bare i liten grad å være nedfelt i barnehagenes planer. Tilsvarende resultater ble også funnet i forrige statusundersøkelse. Noen forteller at det står noe om det i årsplanen, men at det er lite konkret. Mange av de ansatte vet rett og slett ikke *om* det står noe om likestilling eller ikke. Ingen, verken styrere eller andre ansatte, kan fortelle om konkrete likestillingstiltak. Det synes som en gjennomgående tendens, både i barnehager med en høy og lav andel menn.

Flere reflekterte under intervjuene rundt hvorfor ikke likestilling, kjønn og eventuelle tiltak konkretiseres mer i planer, diskusjoner og så videre. Det ble av flere påpekt at likestillingsperspektivet var noe de alltid hadde med seg «i det små». Særlig i barnehagene med mange mannlige ansatte ble det uttalt at kjønn og likestilling var en så naturlig del av hverdagen, både for barna, foreldrene og de ansatte, at de ikke trengte å ha et veldig bevisst fokus på dette.

4. Hvilke tiltak iverksettes for å rekruttere menn?

Tall fra BASIL dokumenterer at målet om 20 prosent menn blant ansatte i barnehagene fortsatt har et stykke igjen. Det synes å ha skjedd noe økning i løpet av siste femårsperiode, men ikke mye. Oslo skiller seg ut med betydelig høyere andel menn enn i resten av landet, sett under ett. Ser vi på andelen barnehager med minst en mannlige ansatt, viser tallene derimot en mer entydig positiv utviklingen fra 2009 til 2013 i alle deler av landet. Til tross for utvikling i ønsket retning, er det likevel utvilsomt fortsatt behov for tiltak for å rekruttere menn til barnehagene.

37 prosent oppgir at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn, noe som er betraktelig lavere enn i 2010. Den relativt høye andelen som oppga å ha iverksatt tiltak i forrige statusundersøkelse, kan skyldes metodiske forhold, noe som også påpekes. Her var svarprosenten betydelig lavere og utvalget var lite. Utvalget som svarte kan ha vært mer opptatt av likestilling mellom kjønn og tiltak for å øke andelen menn i barnehagene enn de som ikke deltok i undersøkelsen. Vi kan imidlertid ikke utelukke at det kan ha skjedd en reell nedgang i andel barnehager som har iverksatt tiltak for å øke andelen menn. Intervjuene gir heller ikke inntrykk av at barnehagene har iverksatt særlige tiltak.

De mest utbredte tiltakene er stillingsannonser med oppfordring til menn om å søke, samt å bruke eget/barnehagens nettverk for å rekruttere menn.

Fra analysene av spørreundersøkelsen til styrere ser vi en positiv signifikant sammenheng mellom andel menn og at styrer oppgir at det som står i rammeplanen om likestilling påvirker barnehagens arbeid. Det er også flere styrere som svarer at ansatte har deltatt på kurs om likestilling i de barnehagene hvor det er større andel menn. Og, kanskje ikke så overraskende, er det flere styrere som svarer at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn i de barnehagene hvor andelen menn er større. En mulig forklaring kan være at dersom andelen menn er større fører dette til økt fokus på likestilling. Det kan også bety at barnehager med økt fokus på likestilling har hatt større suksess med å rekruttere mannlige ansatte. Det viktig å merke seg at resultatene ikke sier noe om årsakssammenhengen, det vil si om økt andel menn fører til økt vektlegging av likestilling i planer og praksis. Forklaringen kan like godt være at økt vektlegging av likestilling i praksis og planer fører til at flere menn blir ansatt.

Til tross for at alle synes å være enige om at menn tilfører noe annet, og i stor grad noe positivt, både med tanke på arbeidsmiljøet for de ansatte, og for barna, blir det uttrykt at det er vanskelig å øke andelen menn blant de ansatte i barnehagen. Det synes å være flere grunner til dette. En årsak er at det generelt er få mannlige søkere til stillinger i barnehagene.

En annen årsak er at menn synes å foretrekke å arbeide i barnehager der det allerede er ansatt menn. Det synes å være en generell oppfatning om at barnehager der det allerede er ansatt menn, har lettere for å rekruttere flere menn. Dette gjør det særlig vanskelig å få ansatt den første mannen. En tredje årsak som nevnes, er lav turnover i barnehageyrket. Det er i mange barnehager en stabil gruppe ansatte, der få slutter og det dermed er vanskelig å få ansatt nye.

Flere av de kvinnelige styrerne oppgir at søkerens kjønn kun er en av flere kjennetegn ved søkeren, og ikke nødvendigvis den som tillegges størst vekt ved ansettelse. Til tross for et ønske om et mer kjønnsbalansert arbeidsmiljø, er det andre *egenskaper* ved søkerne som vektlegges, ofte i større grad enn kjønn. Personlige egenskaper som ønske om stabilitet i arbeidsforholdet, ansvarlighet og ryddighet synes å prioriteres av flere. I den grad dette er egenskaper som assosieres med kvinner fremfor menn, kan dette medføre et fortrinn for kvinnelige søkere i form av positive forventninger til dem. Basert på resultater fra intervjuene spør vi derfor; kan en fjerde årsak til at andelen menn fortsatt er svært lav i mange barnehager, være at kvinnelige styrere ikke velger utradisjonelt – ikke bidrar til å endre mønsteret i den grad de har mulighet til?

Også når det gjelder voksenperspektivet kan resultatene knyttes til de ulike nivåene/diskursene som omtales i forskningslitteraturen innenfor likestillingsfeltet. Både ansatte og styrere synes å omtale verdiene av å ha et kjønnsbalansert arbeidsmiljø til begreper om både likhet, forskjellighet og individets egenart. Det understrekes at menn og kvinner i barnehagen utfører samme arbeidsoppgaver, samtidig som flere peker på ulikheter mellom menn og kvinner – men også mellom individer på tvers av kjønn – i utførelsen av arbeidsoppgaver.

5. Har kjønnsbalansen blant ansatte i barnehagen betydning for likestillingsarbeidet?

Resultater fra spørreundersøkelsen viser at mannlige styrere i mindre grad enn kvinnelige svarer at handlingsplanens/rammeplanens likestillingsomtale påvirker arbeidet i barnehagen. Og de svarer i mindre grad at likestilling påvirker barnehagens praksis. Dette kan bety at mannlige styrere er mindre opptatt av likestilling enn kvinnelige styrere. Det kan også bety at barnehager med mannlige styrere har mindre fokus på likestilling. Eller det kan bety at i barnehager med mannlige styrere er likestilling så godt innarbeidet at det i liten grad reflekteres over.

Alle synes å være enige om at menn tilfører noe annet, og noe positivt, til miljøet i barnehagene – både blant de ansatte og i forhold til barna. Kombinasjonen av kvinnelige og mannlige ressurser og egenskaper, oppleves som viktig for å skape et godt arbeidsmiljø, og de ansatte ønsker et kjønnsbalansert arbeidsmiljø. Slik sett svarer barnehagene helt i tråd med resultater fra tidligere studier, som har vist at både menn og kvinner har en positiv preferanse for kjønnsbalanserte arbeidsmiljø og negativ vurdering av kvinnedominerte arbeidsmiljø (Holter mfl 2009).

I hvilken grad større kjønnsbalanse blant de ansatte i barnehagen har betydning for barnehagens arbeid med likestilling, er derimot mer usikkert. Inntrykket fra intervjuene er at dette varierer. Enkelte synes i liten grad å problematisere hverdagslig praksis, atferd og fordeling av arbeidsoppgaver. Det reflekteres lite rundt hva kvinner og menn gjør likt eller forskjellig, og hvordan barnehagen kan tilrettelegge for å arbeide med likestilling.

I barnehagene med få eller ingen mannlige ansatte kommer det derimot opp eksempler på at foreldre indirekte syntes å stille spørsmål ved barnehagens likestillingsarbeid. Eksempelene handler om episoder der typiske 'jenteting' – være seg fargen rosa, tyllskjørt eller annet 'feminint', oppfattes negativt hvis det brukes av gutter. De kvalitative intervjuene har ikke som formål å generalisere, men peker på tendenser og variasjonsbredde. I dette tilfelle, synes det å være en tendens til at enkelte

foreldre/fedre stiller spørsmål ved om feminine verdier har for sterk posisjon i barnehager med lav andel menn blant de ansatte. I hvilken grad dette kan være uttrykk for nedvurdering av det feminine, eller en kritikk av barnehagens likestillingsarbeid, reflekteres det ikke rundt. Resultatet kan indikere et særlig behov for bevisstgjøring av barnehagens arbeid knyttet til likestilling mellom kjønn i barnehager med lav andel menn – både internt i barnehagen og i kommunikasjonen med foreldrene.

6. Hvordan arbeider barnehagelærerutdanningene for å fremme likestilling og få flere mannlige studenter?

Tiltak for å rekruttere mannlige studenter er gjerne initiert på nasjonalt nivå eller fra ledelsen ved lærestedet. De ansatte ved barnehagelærerstudiene synes å være lite involvert i denne type arbeid.

Tiltak ved lærestedene handler også om å holde på studentene, bidra til gjennomføring av studiet og redusere frafall. Ett av disse tiltakene har vært å samle de mannlige studentene i noen få klasser, og ikke spre dem tynt ut over alle klassene, eller å danne egen grupper for mannlige studenter i undervisningen. Fra de mannlige studentenes sin side, oppfattes dette tiltaket som positivt.

Et annet tiltak har vært å gi de mannlige studentene førsteretten til å velge en mannlig praksislærer. Dette tiltaket har ikke studentene respondert spesielt bra på. Det fortelles både av fagpersonalet og av studentene at praksisbarnehage i stor grad velges på bakgrunn av andre egenskaper ved barnehagene enn kjønn på praksislærer.

I årsplanene er kjønn ett av parameterne som skal være gjennomgående i alle fag det undervises i, men kjønn tilhører en pakke av andre områder som også skal vektlegges, som etnisitet, sosial ulikhet, mangfold og så videre. Fagpersonalet forteller at undervisningsplanene «privatiseres», det vil si at det blir opp til den enkelte lærer å bestemme hva de skal vektlegge i undervisningen. Når begrepene blir for store og abstrakte, har lærerne en tendens til å prioritere det de selv er gode på, og velge bort det de ikke kan så mye om. Slik sett blir det nokså tilfeldig i mange fag, hvordan og i hvilken grad likestillingsperspektivet vektlegges.

Fagpersonalet fremhever at likestillings- og kjønnsstatikk har kommet lavere på den politiske agendaen, og isteden blitt erstattet av fokus på mangfold. Likestilling blir i stadig større grad satt i sammenheng med etnisitet eller sosial bakgrunn, fremfor kjønn. Det trekkes imidlertid frem at barnehagene kunne vært tjent med at man gjorde likestillingsdiskusjonen mer kompleks, ved å for eksempel se kjønn i *sammenheng* med etnisitet og sosial bakgrunn.

Studenter av begge kjønn reagerer på særbehandling av menn i barnehager. Det nevnes eksempler der menn og kvinner møter ulike forventninger og har ulikt handlingsrom som ansatte i barnehagen. Menn oppfattes som særlig verdifull arbeidskraft, og «barnehagene vil gjøre alt for å holde på dem».

Både studenter og faglig ansatte er opptatt av kvaliteten i barnehagen. Diskusjonen om hvordan endre kjønnsfordelingen i yrket, knyttes til yrkets status. Det pekes på det uheldige med store barnegrupper og mange barn per ansatt. Dette medfører ofte at mye av jobben vil bestå i å gjennomføre praktiske oppgaver som klesskift, bleieskift, gjennomføring av måltider, etc. med mindre tid til pedagogiske aktiviteter. De med formell utdanning får dermed i mindre grad nyttiggjort utdanningen sin. Økningen i omfanget av 1- og 2-åringer i barnehagen, og stor grad av ufaglært arbeidskraft trekkes også frem.

5.2 Avsluttende betraktninger

Rapporten har fått tittelen *Hvem skal trøste Knøttet – hvem kan endre mønsteret?* Som nevnt i kapittel 1, er tittelen hentet fra Tove Janssons klassiske barnebok fra 1960 – en del av Mummidalens univers (Jansson 1960). Knøttet er liten og redd, men utvikler etter hvert både egen selvsikkerhet og finner en venn – slik sett en historie som passer godt med målsettingene i barnehagens rammeplan om å utvikle trygge barn som kan ta vare på seg selv, hverandre og naturen.

Siste del av tittelen er 'hvem kan endre mønsteret?' Spørsmålet kan tolkes på flere måter. Det er kanskje nærliggende å tolke spørsmålet som 'hvem kan endre mønsteret med hensyn til kjønnsbalansen blant ansatte i barnehagen'. En sentral del av dagens debatt rundt likestilling i barnehagen er knyttet til regjeringens mål om å øke andelen menn i barnehagene. Hvilke tiltak virker, hvordan få flere menn til å utdanne seg til barnehagelærere og til å arbeide i barnehagene. Det er ingen tvil om at målsettingen om 20 prosent menn i barnehagene forutsetter at flere menn enn i dag velger å arbeide i barnehagen og velger å utdanne seg til førskole/barnehagelærere. Helhetsinntrykket fra intervjuene i barnehager og ved læresteder er høy grad av støtte til målsettingen om å øke andelen menn i barnehagene. Både kvinner og menn ønsker et arbeidsmiljø med større kjønnsbalanse enn det som ofte er tilfelle i dagens barnehager. Det er også en tydelig oppfatning at barn i barnehagen har godt av å omgås voksne av begge kjønn. Dette begrunnes både ut i fra et likhets- og et ulikhetsperspektiv; kvinner og menn behandles likt og deltar i de samme aktivitetene i barnehagen, samtidig som det ikke nødvendigvis er et mål at alle gjør alt likt – de voksne kan fungere som rollemodeller på ulike måter.

Er det bare menn selv som kan endre mønsteret ved å velge utradisjonelt? Gjennom datamaterialet fremkommer flere andre faktorer som kan ha betydning. En faktor er rådgiveres og lærestedenes rolle – både i å rekruttere menn til barnehagelærerstudiet, til å bevare dem og til å bidra til at de ønsker å jobbe i barnehagen etter fullført utdanning. Gjennom intervju med ansatte i barnehagene, samt faglig ansatte og studenter ved enkelte læresteder, fremkommer ulike syn på og innspill til rådgiveres og lærestedenes rolle. Skolerådgivere kan ha avgjørende betydning for mange ungdommers valg av fremtidig utdanning og yrke. De har en viktig rolle i å tilby råd uavhengig av elevens kjønn. Lærestedene har en rolle i å tilby utdanning som er tilpasset ulike grupper av studenter. Enkelte studenter og pedagogiske ledere i barnehager (tidligere studenter) synes å oppfatte studiet mer utformet og tilpasset kvinnelige studenter enn mannlige studenter. Kanskje er det noe lærestedene kan bidra med for å endre mønsteret. Vi understreker at statusundersøkelsen ikke har omfattet en gjennomgående analyse av verken studieinnhold eller andre faktorer som kan ha betydning for arbeidet med likestilling i barnehagen. Statusundersøkelsen peker imidlertid på faktorer ved lærestedene og studiets innhold, som kan være interessant å følge opp i videre studier innenfor denne tematikken.

En annen faktor er barnehagestyrernes valg. I hvilken grad er kjønn utslagsgivende ved nyansettelser? Hva skal til for at en styrer velger å ansette en mann fremfor en kvinne? Intervjuene med styrere kan tyde på varierende vektlegging av kjønn ved nyansettelser. Mens enkelte uttrykker bruk av moderat kvotering, på den måten at mannlige søkere i større grad får komme til intervju og velges foran kvinnelige søkere ved ellers like kvalifikasjoner, uttrykker andre en holdning om at kjønn er viktig, men ikke det viktigste. Søkerens personlige egnethet synes å være viktigere enn kjønn. Dette er i seg selv helt legitime og rasjonelle valg av den enkelte styrer. Men på et aggregert nivå, kan det være forhold som bidrar til at mønstre bevares og ikke endres.

En tredje faktor er på et mer overordnet, politisk nivå. Kanskje ligger ikke svaret på hvem som kan endre mønsteret på individnivå, men på et system- eller samfunnsnivå. En politisk målsetting om å endre kjønnsbalansen i barnehagelæreryrket kan knyttes til et spørsmål om barnehageyrkets status: *Hvem kan endre mønsteret og øke barnehageyrkets status?* Når ansatte i barnehagene får spørsmål om hva som skal til for å få flere menn inn i yrket, handler svarene ofte om yrkets status og utforming. Det pekes på et lavt lønnsnivå sammenlignet med andre yrker med samme krav til utdanningsnivå. Men også andre forhold ved yrket trekkes frem. Lite forskjell mellom stillinger som assistent og pedagogisk leder, lite fleksible turnus- og arbeidstidsbestemmelser, økning i antall barn per voksen, økning i andel barn under 2 år, generelt begrenset grad av innflytelse og medbestemmelse, er forhold som nevnes. Kanskje er det ikke nok å lage rekrutteringskampanjer rettet mot menn, kanskje kreves en grundigere gjennomgang av innhold og utforming av barnehagelæreryrket/pedagogisk leder, dersom målsettingen er en varig endring av kjønnsbalansen i yrket. Statusundersøkelsen av likestilling mellom kjønn i barnehagen gir dermed et tydelig bilde av hvordan kjønnsbalansen i yrket kan relateres til våre oppfatninger om normer, verdier og status i samfunnet.

Men hva betyr det for barna? For å avslutte med å gå tilbake til første del av tittelen: *Hvem skal trøste Knøttet* – spiller kjønn noen rolle her? Mange oppfatter at mannlige og kvinnelige ansatte i barnehagene oppfører seg ulikt overfor barna. Menn oppfattes som mer fysiske, høyere volum, leker mer ute, mindre opptatt av rydding og vask enn kvinner – for å sette det på spissen. I tråd med tidligere studier av kjønnsforskjeller i arbeidsoppgaver, er det funn fra våre intervjuer som viser innslag av klassiske kjønnsrollemønstre i fordeling av arbeidsoppgaver mellom kvinner og menn i barnehagene.

Her synes det å være variasjon i bevissthet knyttet til hvordan menn i barnehagen kan bidra til arbeidet med likestilling mellom kjønn. Mens enkelte synes å mene at menn i barnehagen i seg selv bidrar til likestilling, uavhengig av kjønnsforskjeller i arbeidsoppgaver mellom kvinner og menn, synes det i andre barnehager å være litt andre forventninger knyttet til hva menn i barnehagen kan bidra med. Gjennom en bevisst holdning til fordeling av arbeidsoppgaver og fokus på likheter og forskjeller mellom menn og kvinner, men også forskjeller mellom individer på tvers av kjønn, kan de ansatte fungere som rollemodeller for barna. Noe av dette vil handle om å *vis* at menn og kvinner kan gjøre de samme arbeidsoppgavene, både *kjønnsstradisjonelle* og *kjønnsutradisjonelle*, å *vis* samarbeid og respekt for hverandre gjennom atferd.

Andelen menn i barnehagen trenger med andre ord ikke i seg selv å ha betydning for barnehagens arbeid med likestilling, det synes derimot å handle om barnehagens grad av bevissthet knyttet til likestilling mellom kjønn – i hvilken grad det snakkes om og løftes frem fra det ubevisste og 'det som bare er sånn' til det bevisste – konkrete situasjoner og tema det reflekteres rundt. Både barnehager med en høy og lav andel menn kan ha lav bevissthet knyttet til likestilling mellom kjønn. Høy bevissthet om hvordan menn og kvinner kan fungere som rollemodeller og gjennom handling *vis* likestilling i praksis, forutsetter imidlertid både mannlige og kvinnelige ansatte i barnehagen.

I hvilken grad barnehagen har et bevisst forhold til likestilling mellom kjønn, synes altså å variere mellom ansatte og mellom ulike barnehager. Mens enkelte barnehager synes å ha en høyere grad av bevissthet og uttalt fokus på dette tema, hvor tema løftes frem i møter med foreldre og mellom ansatte, er det i andre barnehager lite eksplisitt fokus på likestilling mellom kjønn. Samtidig peker mange barnehager på hvordan kjønnsforskjeller og ulike holdninger til gutter og jenter dukker opp i ulike sammenhenger – ikke minst i butikker og i media, men også blant foreldre og andre voksne. En bevisst holdning til kjønnsforskjeller det være seg valg av farger, leker, klær, kostymer til karneval, eller annet, synes å være en forutsetning for å kunne åpne opp for diskusjon og refleksjon, og dermed mulighet for å *endre* mønstre og kjønnsstyrte forventninger til små *knøtt* av begge kjønn.

Referanser

- Alvestad M. (2004). «Årsplaner i barnehager – intensjoner og realiteter i praksis?», i *Norsk pedagogisk tidsskrift* 1/04.
- Alvestad, M., J-E. Johansson, T. Moser, F. Søbstad (2009). Status og utfordringer i norsk barnehageforskning. *Nordisk barnehageforskning*, vol. 2, 1:39-55.
- Ambjörnsson, F. (2011). *Rosa – den farliga färgen*. Stockholm: Ordfront.
- Askland, L. og Rossholt, N. (2009). *Kjønnsdiskurser i barnehagen. Mening, makt, medvirkning*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Becker, Gary S. (1985). Human Capital, Effort and Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, vol 3. (1,2) s.33-58.
- Barne- og likestillingsdepartementet (1998). *Forskrift om særbehandling av menn*.
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1998-07-17-622?q=Forskrift+om+s%C3%A6rbehandling+av> (lest 13.11.2014).
- Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) (2011). *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Gulbrandsen, L. og Eliassen, E. (2013). *Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012*. Oslo: NOVA.
- Holter, Ø.G., H. Svare & C. Egeland (2009). *Gender Equality and Quality of Life - A Norwegian Perspective*. Oslo: NIKK (Nordic Gender Institute).
- Kanter, R.M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions in group life. *American Journal of Sociology* 82, 965-90.
- Kunnskapsdepartementet (2005). *Lov om barnehager (barnehageloven)*.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64> (lest 13.11.2014).
- Kunnskapsdepartementet (2011). *Rammeplan for barnehager*
<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2011-01-10-51> (lest 13.11.2014).
- Kyvik, S. og Olsen, T.B (2007). *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter*. Rapport 35/2007. Oslo: NIFU STEP.
- Kyvik, S. & Teigen, M. (1996). "Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity." *Science, Technology & Human Values*, 21 (1), 54-71.
- Lenz Taguchi, H., L. Bodén & K. Ohrlander (red.) (2011). *En rosa pedagogik – jämställdhetspedagogiska utmaningar*. Stockholm: Liber.
- Likestillingssenteret (2010). *Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Statusrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring (2008-2010)*. Hamar: Likestillingssenteret.
- Løvgren, M. (2012). I barnehagen er alle like? Om arbeidsdeling blant ansatte i norske barnehager. I B. Aamotsbakken (red.), *Ledelse og profesjonsutøvelse i barnehage og skole*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Nielsen, S.B. (2005). *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering*. PhD-avhandling, Institutt for utdanningsforskning. Roskilde: Roskilde Universitetscenter.
- Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets? Manlige arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Bokforlaget Arkipelag.
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rossholt, N. (2012). *Kroppens tilblivelse i tid og rom: analyser av materielle-diskursive hendelser i barnehagen*. Ph.D.-avhandling. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Rossholt, N. (2006). *Temahefte om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Schwach, V. Brandt, E. og Vabø, A. (2004). *I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling*. NIFU STEP Arbeidsnotat 8/2004.
- Schwach, V. og Waagene, E. (2010). *Faglige verv og oppgaver, karrierehemnende eller karrierefremmende?* Rapport 12/2010. Oslo: NIFU STEP.
- Servin, A., G. Bohlin og L. Berlin (1999). Sex differences in 1-, 3-, and 5-year-olds' toy-choice in a structured play-session. *Scandinavian Journal of Psychology*. Volume 40:1, s. 43– 48.
- Statistisk sentralbyrå (2014): *Barnehager, 2013, endelige tall*. Publisert 25. april 2014: <https://ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager>
- Støren, L.A., E. Waagene, C.Å. Arnesen og E. Hovdhaugen (2010). «Likestilling er jo ikke lenger det helt store...». *Likestillingsarbeid i skolen 2009 – 2010*. Oslo: NIFU.
- Svare, H. (2009). *Menn i pleie og omsorg: Brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Vabø, A., H. Gunnes, C.E. Tømte, A.C. Bergene, C. Egeland (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport*. Oslo: NIFU.
- Vassenden, A., J. Thygesen, S.B. Beyer, M. Alvestad og G. Abrahamsen (2011). *Barnehagens organisering og strukturelle faktorerens betydning for kvalitet*. Rapport IRIS - 2011/029
- Widerberg, K. (2010). «Med samtalen som utgangspunkt. Om veivalg og kunnskapsmuligheter ved intervjuing.» I: Album, D.; Hansen, M. N. og Widerberg, K. (red.). *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Side 219-234. Oslo: Universitetsforlaget.
- Winsvold, A. og L. Gulbrandsen (2009). *Kvalitet og kvantitet. Kvalitet i en barnehagesektor i sterk vekst*. NOVA-rapport 2/09.

Likestillingsarbeidet i barnehagen

Takk for at du besvarer spørreundersøkelsen om likestilling i barnehager. Det vil ta ca. 10 minutter.

Svarene dine vil bli lagret når du trykker på «Neste»-knappen nederst på hver side, slik at du kan besvare deler av undersøkelsen, pause, og gå inn igjen og fortsette uten å måtte begynne helt på nytt. Du har også mulighet til å gå tilbake og endre på svarene du har gitt.

På siste side skal du bare trykke på knappen «Avslutt» når du har besvart alle spørsmålene, og er klar til å levere hele besvarelsen. Dersom du ved en feiltakelse skulle komme til å trykke på «Avslutt» uten å være ferdig, kan du kontakte NIFU for å få åpnet undersøkelsen igjen. Du kan også kontakte oss dersom du har spørsmål om utfyllingen eller undersøkelsen. E-postadressen er erica@nifu.no

Om barnehagen og de ansatte

Q1: Er barnehagen du jobber i offentlig eller privat?

Offentlig Privat

Q2: Kartlegging av kjønnsfordelingen blant de ansatte. Dersom du ser bort fra vaktmester- og renholdstjeneste ...

Skriv inn antall for hver av radene

	Antall
Hvor mange ansatte er det i barnehagen totalt?	<input type="text"/>
Hvor mange (antall) av de ansatte er menn?	<input type="text"/>
Hvor mange arbeider heltid?	<input type="text"/>
Hvor mange menn arbeider heltid?	<input type="text"/>

Q3: Kartlegging av kjønnsfordelingen i pedagogiske stillinger (styrer/pedagogiske stillinger).

Skriv inn antall for hver av radene

	Antall
Hvor mange ansatte er det i pedagogiske stillinger?	<input type="text"/>
Hvor mange menn er ansatt i pedagogiske stillinger?	<input type="text"/>
Hvor mange heltidsansatte er det i pedagogiske stillinger?	<input type="text"/>

Hvor mange menn er heltidsansatte i pedagogiske stillinger?

Rekruttering av menn

De neste spørsmålene handler om rekruttering av menn til barnehagen.

Q4: Har din barnehage iverksatt tiltak for å øke andelen menn?

Ja Nei

Rekruttering av menn

Q5: Hvilke tiltak er iverksatt?

Kryss av i den første kolonnen dersom barnehagen har iverksatt det aktuelle tiltaket. Kryss eventuelt også av i de neste to kolonnene dersom det aktuelle tiltaket har ført til at flere menn er interessert i å jobbe i barnehagen og at flere menn er ansatt.

	Hvis tiltaket er iverksatt – har dette, slik du vurderer det, ført til at:		
	Tiltaket er iverksatt	Flere menn er interessert i å jobbe i barnehagen?	Flere menn er ansatt?
Beskjed til kommunen om ønske om flere menn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brukt eget/barnehagens nettverk for å rekruttere menn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stillingsannonser med oppfordring til menn om å søke stilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stillingsannonser med stillingsbeskrivelser som man tror appellerer til menn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moderat kvotering/positiv særbehandling av menn som søker stilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatt kampanjer eller annonser i lokalavisen, på radioen, i butikken og/eller i sosiale medier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deltakelse i kurs/seminar om rekruttering av menn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samarbeid med høyskoler om rekruttering av menn som studenter/lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hatt kampanjer på videregående skoler eller på utdanningsmesser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samarbeid med andre barnehager om rekrutteringskampanjer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samarbeid med ungdomsskoler for å rekruttere gutter som lekeressurs i barnehagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q6: Her kan du nevne eksempler på eventuelle andre tiltak som har vært iverksatt, og om disse eventuelt har ført til at flere menn er interessert i å jobbe i barnehagen og om flere menn er ansatt.

Rekruttering av menn

Q7: Er det tiltak barnehagen har ønsket å sette i verk, men som dere ikke har ressurser og/eller kapasitet til?

Ja Nei

Rekruttering av menn

Q8: Hvilke tiltak har barnehagen ønsket å sette i verk, men ikke har ressurser og/eller kapasitet til?

Skriv inn tiltakene i boksen nedenfor

Q9: Hva skal til for at dette/disse tiltakene kan settes i verk?

Likestilling i planer

De neste spørsmålene handler om likestilling i planer.

Q10: I hvilken grad ...

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad
Kjenner du til det som står om likestilling i Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Påvirker rammeplanens omtale av likestilling arbeidet i din barnehage?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kjenner du til Handlingsplanen for likestilling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Påvirker Handlingsplanen for likestilling arbeidet i din barnehage?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q11: Hvilke av disse områdene er nedfelt som tema og/eller innsatsområde i din barnehages årsplan, virksomhetsplan og/eller aktivitetsplan? Kryss av for alle aktuelle alternativer

- Demokrati Likeverd Mangfold
 Likestilling mellom kjønn

Likestilling i planer

Q12: Dersom likestilling mellom kjønn er nedfelt i barnehagens planer, innenfor hvilke områder er dette nedfelt? Kryss av for alle aktuelle alternativer

- Pedagogiske mål Omsorgs- og læringsmiljø
 Barnehagens satsingsområder En spesifikk organisering av barnegrupper

Q13: Er det andre områder der likestilling er nevnt i barnehagens planer?

Beskriv disse kort i boksen nedenfor

Likestilling i dagliglivet

De neste spørsmålene handler om arbeidet med likestilling i barnehagens daglige virke.

Q14: Har noen av de ansatte i barnehagen deltatt på kurs/seminar de siste tre årene om likestilling generelt?

- Ja Nei Vet ikke

Q15: I hvilken grad tenker du likestilling når du/din barnehage ...

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad
Velger leketøy?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Velger bøker?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Velger annet pedagogisk materiell?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Velger aktiviteter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deler barna inn i grupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bruker rommene i barnehagen - ute og inne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q16: Har barnas alder en innvirkning på hvordan du tenker likestilling som prioritert område?

- Ja, viktig fra 5-6 års alderen Ja, viktig fra 3-4 års alderen
 Ja, viktig fra 1-2 års alderen Nei, barna er så små at dette ikke er så viktig enda

Q17: I hvilken grad har personalets væremåte overfor gutter og jenter vært et tema på ...

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad
Personal/avdelingsmøter o.l.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planleggingsdag/rammeplankurs?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medarbeidersamtaler?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foreldresamtaler/foreldremøter o.l.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uformelle arenaer (pauserommet o.l.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Holdninger og vurderinger

Q18: Temaene nedenfor er utledet fra barnehagens formålsparagraf. I hvilken grad vil du si at din barnehage prioriterer hvert av disse temaene?

Sett ett kryss per rad

	I liten grad	I noen grad	I stor grad
Barnehage- hjem samarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skaperglede, undring og utforskertrang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ta vare på seg selv og hverandre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ta vare på naturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grunnleggende kunnskaper og ferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demokrati	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Likeverd og mangfold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Likestilling mellom kjønn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helsefremmende og forebyggende arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Barns medvirkning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q19: I hvilken grad opplever du at din barnehage arbeider systematisk med likestilling mellom kjønnene?

Ikke i det hele tatt I liten grad I noen grad I stor grad

Kort om styrer og barnehage

Q20: Er du mann eller kvinne?

Mann Kvinne

Q21: Hvor gammel er du?

Alder: år

Q22: Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Barnehagelærer/førskolelærer
 Annen pedagogisk utdanning som varte i minst tre år
 Annen Universitets- eller høyskoleutdanning som varte i minst tre år
 Ikke fullført høyere utdanning
 Annet. Vennligst spesifiser

If you have chosen "other", please specify:

Q23: Hvor mange år har du arbeidet i barnehage?

	Antall år
Totalt	<input type="text"/>
Som styrer	<input type="text"/>

Q24: Hvor mange fulltids barnehageplasser er det i din barnehage?

Antall fulltidsplasser:

Hva er aldersfordelingen i barnehagen? (Uavhengig av fulltids eller deltids barnehageplass)

Q25: Hvor mange barn er 1 - 2 år?

Antall: barn mellom 1 og 2 år

Q26: Hvor mange barn er 3 - 6 år?

Antall: barn mellom 3 og 6 år

Barn og ansatte med en annen landbakgrunn / et annet morsmål enn norsk

Helt til slutt to spørsmål om omfanget av barn og ansatte med en annen landbakgrunn / et annet morsmål enn norsk.

Q27: Hvor mange barn med en annen landbakgrunn / et annet morsmål enn norsk er det i barnehagen?

Antall: barn med annen landbakgrunn / annet morsmål enn norsk

Q28: Dersom du ser bort fra vaktmester- og renholdstjeneste, hvor mange ansatte med en annen landbakgrunn / et annet morsmål enn norsk er det i barnehagen? ... Skriv inn antall for hver av radene

	Antall
Antall ansatte med en annen landbakgrunn / et annet morsmål enn norsk	<input type="text"/>
Antall mannlige ansatte med en annen landbakgrunn / et annet morsmål enn norsk	<input type="text"/>

Avslutning

Du har nå kommet til slutten av spørreskjemaet og har tre valg:

•Hvis du er helt ferdig med undersøkelsen og har besvart alle spørsmålene, kan du trykke på "Avslutt". Da blir svarene dine sendt inn og tatt vare på i databasen. Skulle du trykke på "Avslutt" og siden angre og ønsker å få åpnet undersøkelsen igjen, kan du ta kontakt med oss på e-post: erica@nifu.no

•Hvis du ikke er ferdig og ønsker å lukke undersøkelsen foreløpig, kan du gå ut ved å trykke på X i det røde feltet øverst til høyre på skjermbildet. Du kan da gå inn igjen på undersøkelsen når det passer med den tilsendte lenken. Alle spørsmål du har besvart blir tatt vare på til neste gang du går inn. Du kan også gå inn og endre på svarene, hvis det er aktuelt.

•Hvis du har bladd deg fram til slutten av undersøkelsen og ønsker å gå tilbake igjen, kan du trykke på "Tilbake" og bla deg bakover en side av gangen.

Tusen takk for at du satt av tid til å besvare undersøkelsen!

Trykk "Avslutt" for å levere besvarelsen.

Q29: Hvis du ønsker å motta en kopi av alle svarene dine på epost, kan du skrive inn epostadressen din her:

Q30: Hvis du har andre synspunkter på likestilling mellom kjønn i barnehagen, som du opplever at ikke har kommet frem gjennom undersøkelsen, eller hvis du ønsker å gi oss andre beskjeder, kan du bruke tekstfeltet nedenfor.

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no