



Høgskolen i Hedmark

Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap

Terje Solstuen

Bacheloroppgave

Kjønn som kompetanse? - om mannlige og kvinnelige barnehagepedagogers praksis

Gender as competence?
– on the educational practice of male
and female pedagogues in kindergarten

BLUS

2016

Samtykker til utlån hos høgskolebiblioteket

JA NEI

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA NEI

Forord

Etter å ha jobbet i barnehage i noen år har jeg både opplevd og fått høre forestillinger om typiske kjønnsroller. Menn liker å bygge IKEA-møbler og sparke fotball. Kvinner er gode til å trøste barn og på kjøkkenet. Jenter trives med å sitte ved bordet og perle eller tegne mens gutter trenger å «rase» og løpe (gjerne utendørs, og gjerne sammen med en mann, slik at jentene får fred til å perle). Det finnes mange eksempler.

Da jeg skulle skrive bacheloroppgave følte det naturlig å se på noe relevant for meg selv som mann, og forberede meg på det kommende yrkeslivet. Selv om jeg ikke nødvendigvis skulle jobbe i en av barnehagene jeg utførte intervjuer i, så ønsket jeg å få en følelse av feltet. Hva kom til å møte meg? Hvordan ville jeg finne min rolle som mannlig pedagog?

Arbeidet med oppgaven har vært en utrolig lærerik prosess for meg. Jeg vil takke barnehagene og styrerne jeg besøkte gjennom arbeidet. Jeg takker samtidig personene som lot seg intervjuer og som delte spennende tanker med meg. Jeg vil takke kona mi, Ane, som støttet meg i både arbeidet med oppgaven og i å tilrettelegge hjemmesituasjonen best mulig gjennom hektiske måneder. Jeg takker lille Myrte på to år, som ikke bidro med så mange faglige innspill, men som daglig fikk meg til å smile og tenke på barna som trenger både menn og kvinner som brenner for pedagogikk. Til slutt takker jeg min veileder Bergljot Østerås for uvurderlig hjelp og gode råd i arbeidet med oppgaven. Jeg er glad du med ditt engasjement for barnehagen og kjønnsforskning ønsket å veilede meg gjennom prosessen.

Når oppgaven leveres er det tolv år siden regjeringen bestemte at det i løpet av tre år skulle være 20 prosent menn i norske barnehager, men man er fortsatt bare halvveis i dette arbeidet. Samtidig har det dukket det opp tre overgrepssaker i media, alle med menn som siktede eller skyldige. Dette kan skade arbeidet med fortsatt økning av menn i barnehagene. Jeg har sett kommentarer i avisartikler som sier at menn bør utestenges fra yrket, og det har kommet forslag om bruk av kameraovervåkning i barnehager (Norsk Riksringkasting, 2016). Menn har følt seg mistenkeliggjort på bakgrunn av sitt kjønn. Da er det godt å se et samlet barnehagefelt løfte fram viktigheten av at barna får møte menn i barnehagen. Jeg håper med denne oppgaven å forsterke det jeg ser på som en vedtatt sannhet; at menn er like selvsagte i barnehagen som kvinner. Barn trenger og fortjener å møte begge kjønn i sin hverdag.

Lillehammer, 20. mai 2016

Sammendrag

Norsk sammendrag:

Tittel: Kjønn som kompetanse? - om mannlige og kvinnelige barnehagepedagogers praksis	
Forfatter: Terje Solstuen	
År: 2016	Sider: 21
Emneord: Menn, pedagogikk, barnehage, kjønnsroller	
Sammendrag: Denne bacheloroppgaven ser på menns underrepresentasjon i barnehagen og i lys av relevant teori om dette forsøker den å se på hvorvidt mannlige pedagoger arbeider forskjellig fra kvinnelige pedagoger. Forfatteren ser på mulige grunner til at det er få menn i barnehagen, og hvilke følger dette kan ha for barnehagehverdagen. Han tar også for seg tradisjonelle forskjeller mellom menn og kvinner og hvordan dette påvirker barns oppfattelse av kjønnsroller og handlingsrom. Gjennom intervjuer med pedagoger av begge kjønn har forfatteren sett etter tendenser som kan peke på eventuelle forskjeller i hvordan pedagoger av forskjellig kjønn jobber.	

Engelsk sammendrag:

Title: Gender as competence? – on the educational practice of male and female pedagogues in kindergarten	
Author: Terje Solstuen	
Year: 2016	Pages: 21
Keywords: Men, pedagogy, kindergarten, gender roles	
Summary: This bachelor thesis examines the underrepresentation of men in Norwegian kindergartens, and in light of relevant theory attempts to look at differences between male and female pedagogues. The author looks at possible reasons for why there are so few men in kindergartens, and what consequences this may have. He also looks into traditional differences between men and women, and how these differences affect children and their perspectives of gender roles. Through interviews with pedagogues of both genders the author have searched for tendencies that might point to differences in how pedagogues of differing genders work.	

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
SAMMENDRAG.....	3
INNHOLDSFORTEGNELSE	4
1. INNLEDNING	5
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	5
1.2 MIN FØRFORSTÅELSE OG PROBLEMSTILING.....	6
1.3 RELEVANS OG FORM.....	6
2. FAGLIG FORANKRING	8
2.1 FINNES DET EN MANNLIG PEDAGOGIKK I BARNEHAGEN?.....	8
2.2 MENN SOM MINORITET	9
2.3 DEN MANNLIGE OMSORGEN	11
2.4 KJØNN OG PEDAGOGIKK	12
3. METODE	14
3.1 VALG AV METODE OG INTERVJUPERSONER.....	14
3.2 FRAMGANGSMÅTE UNDER INTERVJUER OG ANONYMISERING.....	15
3.3 PÅLITELIGHET OG VURDERING AV METODE.....	16
4. FUNN OG DRØFTING	18
4.1 MENN OG HERJELEK	18
4.2 MENNS VERDI SOM FORSKJELLIGE FRA KVINNER.....	21
4.3 MENN SOM LEDERE	22
5. AVSLUTNING OG OPPSUMMERING	24
6. REFERANSELISTE	26
7. VEDLEGG	28
7.1 VEDLEGG 1 INTERVJUGUIDE	28
7.2 VEDLEGG 2 INFORMASJONSSKRIV MED SAMTYKKEERKLÆRING.....	29

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Mitt valg av tema springer ut av en interesse for kjønnsroller, kultur og hvordan man sosialiseres inn i og påvirkes av tradisjonelle kjønnsroller. Denne interessen ønsker jeg å ta med meg inn i min framtidige jobb som barnehagelærer, da jeg mener stereotype kjønnsroller er eksempler på strukturelle holdninger som man bør til livs tidlig i livet. Kunnskapsdepartementets *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* (2011) sier at «Barnehagen skal formidle grunnleggende verdier som fellesskap, omsorg og medansvar og representere et miljø som bygger opp om respekt for menneskeverd og retten til å være forskjellige» (s. 11). Herunder ligger også, slik jeg forstår det, føringer om å skape handlingsrom og muligheter for alle barn. Mer spesifikt for kjønnspektivet sier barnehagens verdigrunnlag blant annet dette:

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 fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til gutter og jenter. (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 10)

For å ivareta rammeplanens intensjoner er det viktig at barna får møte begge kjønn i sin hverdag i barnehagen, men arbeidet for å få til dette har vært langvarig. Det har lenge vært ønskelig fra politisk hold å øke antallet mannlige ansatte i barnehagene. Målsetningen presentert i *Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007* var at 20 prosent ansatte i barnehagen innen 2007 skulle være menn (Barne- og familiedepartementet, 2004, s. 1). Statistisk Sentralbyrå presenterte i april 2016 tall som viste at menn utgjorde 9 prosent av personalet i 2015 (Statistisk Sentralbyrå [SSB], 2016). Med en slik skjevhet blant de ansatte mener jeg det er nødvendig å reflektere over betydningen de ansattes kjønn har for barna. Følgene av at så få menn jobber i barnehagene er at mange barn ikke opplever variasjon i kjønnsroller. Ikke alle barn har en far som baker eller en mor som «mekker bil», for å sette det på spissen. Noen barn har ikke foreldre av ulike kjønn, eller de har ikke nære forhold til begge foreldrene sine. Noen barn har ikke en far eller mor i hverdagen i det hele tatt. Disse barna trenger å møte et mangfold av væremåter fra både kvinner og menn for å synliggjøre at deres handlingsrom kan være større enn det de kanskje møter ellers i samfunnet. Det finnes mange måter å være gutt eller jente på.

Stortingsmelding 7 fra 2015, *Likestilling i praksis – like muligheter for kvinner og menn*, vektlegger å ha ansatte av begge kjønn fordi det «kan gjøre det pedagogiske mulighetsrommet større og bidra positivt til arbeidsmiljøet i barnehagen» (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2015, s. 15). Jeg har gjennom denne oppgaven forsøkt å se nærmere på det pedagogiske mulighetsrommet og hvordan menn spesielt utøver sin praksis. For ordens skyld: Jeg har i denne oppgaven forholdt meg til de to biologiske kjønn man kan observere som en utenforstående. Kjønn bør etter min mening ikke ansees som en dikotomi hvor det kun eksisterer enten menn eller kvinner. Transkjønnethet, sosialt og biologisk kjønn og mange andre begreper er relevant innen kjønnteori. Dette er temaer som interesserer meg i stor grad, men for oppgavens skyld har jeg valgt å skrive om kjønnsproblematikk i sin enkleste form, slik den oftest får konsekvenser for barnehagehverdagen.

1.2 Min førforståelse og problemstilling

Olav Dalland sier at vi alltid har med oss fordommer eller en førforståelse inn i en undersøkelse (Dalland, 2012, s. 117). Man kan forsøke å være åpen for kunnskap, men man vil uansett ha gjort seg opp tanker og meninger rundt de tema man skal se nærmere på. Min førforståelse som jeg tok med inn i dette prosjektet var at det er en merkbar forskjell i menns og kvinners praksis. Jeg antok at vi oppdras i en kultur som preges av tradisjonelle kjønnskarakteristikk. Eksempler på dette kan være at kvinner er mer omsorgsfulle enn menn og at menn blir fortere ferdig med konflikter enn kvinner. Slike oppfatninger kan komme til uttrykk i pedagogisk praksis. Jeg antok også derfor at mannlige og kvinnelige pedagoger utførte sin jobb på forskjellig måte. På bakgrunn av min førforståelse, og gjennom stadig vurdering underveis i arbeidet, ble min problemstilling for bacheloroppgaven følgende:

Hvordan skiller mannlige pedagogers praksis seg fra kvinnelige pedagogers praksis i barnehagen?

1.3 Relevans og form

Mitt mål med denne oppgaven er å rette søkelyset mot menns underrepresentasjon blant barnehagenes personale og i hvilken grad, om noen, arbeidet de gjør i barnehagen blir

påvirket av dette. Blir disse mennene assimilert av «en kvinnelig forståelse» av pedagogikk? Gjør menn et slags opprør mot en rådende holdning til pedagogisk arbeid og skaper sin egen unike praksis? Eller er det ingen forskjell mellom kjønn her i det hele tatt?

Oppgavens fokus på menn i norske barnehager er høyst relevant i 2016, men også med en lang historie bak seg. En økning av andelen menn i barnehage har siden 90-tallet vært jobbet med fra politisk hold (Barne- og familiedepartementet, 2004, s. 1). Målsetningen presentert i *Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007* var at 20 prosent av de ansatte i barnehagen innen 2007 skulle være menn (Barne- og familiedepartementet, 2004, s. 1). Som nevnt i underkapittel 1.1 var det 9 prosent menn i barnehagene i 2015 (SSB, 2016). Det synes nærliggende å se nærmere på om en så stor forskjell har ringvirkninger utover i hvilken grad barn får erfaring med begge kjønn i barnehagehverdagen. Jeg har gjennom arbeidet med oppgaven fokusert på menn. Dette valgte jeg fordi de er i minoritet i norske barnehager, og fordi jeg hadde en førforståelse som tilsa at denne mannlige minoritetsgruppa skiller seg tydelig fra den kvinnelige majoriteten.

Jeg har valgt å gjennomføre empiriske undersøkelser for å samle data til denne oppgaven. I oppgavens første del begrunnes valg av tema og jeg presenterer min problemstilling, min førforståelse og oppgavens formål og relevans for barnehagen. I del 2 skal jeg se på faglig relevant litteratur om kjønn, menn i barnehagen og hva den lave andelen menn betyr for barnehagehverdagen. Med tredje del redegjør jeg for mitt valg av metode og min datainnsamling, og hvordan datamaterialet kan påvirkes. I del 4 skal jeg presentere mine funn, og drøfte disse opp mot teorigrunnlaget. I siste del oppsummerer jeg hva jeg har vært gjennom i løpet av oppgaven, og løfter fram noen punkter til videre refleksjon.

2. Faglig forankring

2.1 Finnes det en mannlig pedagogikk i barnehagen?

Larsen og Slåtten sier i *En bok om oppvekst* at barnehagen er en formell sosialisering sin stans (Larsen og Slåtten, 2010, s. 32). En del av sosialisering er å utvikle forståelse for samfunnets normer og koder. Eidhamar og Leer-Salvesen skriver i *Nesten som deg selv: Barn og etikk at tilegnelse av verdier skjer gjennom to stadier: sosialisering er prosessen hvor verdier og normer overføres, og disse blir ens egne gjennom internalisering* (2008, s. 112). Jeg har valgt å trekke frem sosialisering begrepet fordi personalet her har en spesielt fremtredende rolle gjennom hva de kommuniserer til barna. Personalets overføring av verdier og normer kan blant annet innebære at barna får tilgang til handlingsrom og muligheter uavhengig av sitt biologiske kjønn. Eksempler på dette kan være at gutter erfarer at menn i barnehagen er glad i håndverk og matlaging, eller at jenter får oppleve kvinner som er gode på snekring eller glad i sport. Barnehagen er, utover familien, den første arenaen for sosialisering de fleste barn møter. Den står også i en sterk posisjon som verdiformidler i samfunnet, og har «betydning for samfunnsmoralen i de kommende sytti år – minst» (Eidhamar & Leer-Salvesen, 2008, s. 110). Barnehagens personale har en særegen plass i barnas liv som rollemodeller, og de må være bevisste på dette i alt de gjør, fra hvilke ord man bruker, hvordan man snakker til hverandre og til hvilke valg man gjør i forhold til det pedagogiske arbeidet med barna. Eidhamar og Leer-Salvesen sier at «det er umulig å drive pedagogisk virksomhet uten å formidle verdier» (2008, s. 110). De legger også vekt på at personalet i barnehagen formidler verdier til barna, både bevisst og ubevisst. Dette belyser viktigheten av å ha et reflektert forhold til hva man som pedagog gjør i barnehagen, og hvilke holdninger dette kan bidra til hos barna.

En kan lese følgende i *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*: «Målet med rammeplanen er å gi styrer, pedagogiske ledere og det øvrige personalet en forpliktende ramme for planlegging, gjennomføring og vurdering av barnehagens virksomhet.» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 4). Med andre ord: Man kan ikke gå langt utenfor fastsatte rammer for hvordan man jobber pedagogisk i barnehagen. Det finnes retningslinjer å forholde seg til. Barnehagen forplikter seg til å «bygge sin virksomhet på verdigrunnet og innholdet som er fastsatt i barnehageloven» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 4). Likevel er det slik at det er like mange måter å løse sine oppgaver på i barnehagen som det er

ansatte. Vi er alle forskjellige, med ulike bakgrunner, personligheter og erfaringer. Et felles lovverk, felles verdier og et samlet verdisyn er ikke synonymt med en identisk utførelse av praksis.

Selv om menn er i mindretall i dagens barnehager, er det ikke dermed gitt at dette har noen påvirkning på det pedagogiske arbeidet de utfører. Det kan tenkes at mannlige pedagoger i barnehagen har en dramatisk annerledes måte å tenke pedagogikk på enn det kvinnelige har. Det er også mulig at de skiller seg litt fra kvinner, eller at kvinner og menn utfører sin pedagogiske praksis uavhengig av kjønn. Det jeg prøver å få øye på i denne oppgaven er om det finnes noen forskjell i det hele tatt, og for å få øye på denne potensielle forskjellen har jeg sett nærmere på erfaringsbasert og teoretisk kunnskap som omhandler menn i barnehagen. Undersøkelser viser en holdning om at menn har en egen funksjon i barnehagen. De er rollemodeller og de bringer mangfold til en kvinnedominert yrkesgruppe. Disse argumentene for en større andel menn i barnehagen er allikevel i stor grad basert på meninger. Som sagt benytter jeg meg hovedsakelig av erfaringsbasert og teoretisk kunnskap som faglig forankring i denne oppgaven. Menns verdi i barnehagen er et felt det finnes lite forskning på ifølge *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008–2010*:

Det finnes mange ulike argumenter for at barnehagene skal rekruttere flere menn. Men det foreligger lite forskningsbelegg for dem. Det er derfor behov for mer forskning om hvordan flere menn utgjør en forskjell i barnehagene, og hvilken betydning det har for barnas utvikling og for kvaliteten i barnehagen. (Kunnskapsdepartementet, 2008, s. 19).

Dette støttes i Kari Emilsens *Likestilling og likeverd i barnehagen* fra 2015, som viser at det flere år senere fortsatt er behov for å se nærmere på temaet. Det er mange flere kvinner enn menn i norske barnehager, og det har sannsynligvis en innvirkning på barnehagehverdagen: «Det er ikke så mye forskning på området, men det kan være verdt å reflektere over hvilken betydning de ansattes kjønn har relasjonelt og sosialt sett og når det gjelder for eksempel valg av aktiviteter og grensesetting på ulike områder» (2015, s. 131).

2.2 Menn som minoritet

I *Temahefte om menn i barnehagen* nevner Pia Friis mulige grunner til at menn er en underrepresentert gruppe i barnehagepersonalet (Friis, 2006). Tradisjonelt sett skulle «en ekte mann» jobbe med noe fysisk krevende og ikke vise sårbarhet, han skulle være en «som

hogget tømmer, gikk på elgjakt, deltok i slagsmål og var taus» (s. 14). Hun siterer daværende leder for stiftelsen Reform – ressurscenter for menn, Per Kristian Dotterud, på at «menn er livredde for å bli oppfattet som feminine» (s. 14). Friis trekker også fram begrepene «guttejente» og «jentegutt», og påpeker hvordan kun førstnevnte blir sett på som noe positivt, mens «jenteguttene» gjerne er gutter som leker med dukker, er stille og lite fysisk aktive og som liker å lese bøker. Friis skriver at man bekymrer seg for gutter som «er for «jentete» fordi vi er redde for at de ikke skal bli godtatt blant andre gutter. Da er det tryggere å påvirke dem til å holde seg innenfor normen for hva en gutt kan og skal gjøre/leke med» (s. 16).

Når Friis nevner normer for hva gutter kan og skal gjøre, er hun inne på forestillinger om typiske kjønnsroller og hvilke handlingsrom man gir gutter. Friis snakker her om små gutter i barnehagealder, men en opplevelse av trange handlingsrom kan også gjelde for voksne menn. Statistikk viser som nevnt tidligere at i 2015 var under en tiendedel av personalet i norske barnehager menn (SSB, 2016). For en mann i barnehage med få eller ingen medarbeidere av samme kjønn kan man anta at det vil føles vanskelig å bryte ut av en rådende kultur. Friis eksemplifiserer dette i temaheftet ved å beskrive en fiktiv assistent som har fått jobb i barnehage:

Han kommer inn i enn (sic) verden der premissene er tydelige for de som kjenner dem, men ikke for en ny og uerfaren. Han skal bruke seg selv og sin personlighet som verktøy i kontakten med barn og voksne. Det er ting han har lyst til å gjøre eller si i forhold til barna, men han er usikker på om det er riktig. Han kan ha lyst til å gjøre noe annet enn det kvinnene gjør, men kan være usikker på om det er akseptabelt og «pedagogisk riktig». (Friis, 2006, s. 20)

Friis nevner videre i teksten en pedagogisk leder som i sin første praksisperiode satte i gang fysisk lek med barna, men som raskt merket at ingen andre gjorde det samme (Friis, 2006, s. 20). Det kvinnelige personalet reagerte negativt på hans oppførsel, og ga ham følelsen av at «han måtte enten fortsette å gjøre det han hadde lyst til og det som barna ba ham om, eller han måtte tilpasse seg og jobbe slik kvinnene gjorde» (2006, s. 20). Friis trekker fram at hvis studenten hadde hatt en mann til å veilede seg i praksisperioden kunne han blitt forsikret om at det finnes flere måter å utøve omsorg eller jobbe pedagogisk på, men det jobbet ingen mannlig øvingslærer i barnehagen som kunne gjøre dette.

2.3 Den mannlige omsorgen

Friis forteller om at naturbarnehager blir sett på som «maskuline smutthull» for menn (2006, s. 17). En vanlig tolkning av maskulinitet er at menn skal være glade i å gå på tur, dra på jakt og fiske og å være litt «villmenn». De mennene som passer inn i denne stereotypien og som ønsker seg til barnehagesektoren kan da finne områder hvor de føler seg trygge på at de har tilhørighet. Friis trekker frem at man da heftet utkom faktisk hadde nådd målet om 20 prosent menn i naturbarnehagene, og at hele 70 prosent av styrerne var menn (2006, s. 19). Motstykket til et fokus på det fysiske og mestring av naturen kan sies å være typisk feminine verdier som omsorg og varme, som er verdier mer i tråd med en tradisjonell forståelse av barnehagen. Askland og Rossholt peker i sin bok *Kjønnsdiskurser i barnehagen* på en motstridende holdning om at menn i barnehagen forventes å være både utradisjonelle og tradisjonelle rollemodeller på samme tid, de skal vise omsorg og samtidig gi barna noe annet enn det kvinner gjør:

Omsorgshandlinger i det hverdagslige blir enda sett på som noe som er utradisjonelt for en mann å gjøre. ... Ved å ha valgt et yrke med stor vekt på omsorg i tillegg til læring, har mannen vist at han er utradisjonell. Men han kan også innenfor denne rammen vise måter å være mann på som er svært tradisjonsbundne. (Askland & Rossholt, 2009, s. 45)

Menns måte å gi omsorg på og hvorvidt menn kan gi like god omsorg er vanskelig tema. Askland og Sataøen skriver i 1998 om viktigheten av at menn i større grad enn tidligere tar ansvar for å påvirke form og innhold i barnehagen (s. 5). Det er ingen grunn til å tro at viktigheten av menns tilstedeværelse i barnehagen er mindre i 2016, men andelen av menn som jobber i barnehagen er fortsatt veldig liten. Forfatterne skriver: «Å finne fram til særtrekk ved den maskuline omsorga og gjere desse til ein del av yrkesrolla for menn som arbeider i barnehage er eit viktig perspektiv å ha. Dette inneber ei bevisstgjerjing av omsorgsansvaret og omsorgsfunksjonen menn har.» (1998, s. 5). Askland og Sataøen peker her på at menn har noe å bidra som omsorgsgivere i forhold til kvinner, i kraft av å være menn. Det er forskjelligheten, ikke kvaliteten, som løftes frem her. På bakgrunn av denne argumentasjonen kan det være en utfordring at det finnes så få menn i norske barnehager at barna ikke nødvendigvis får erfaring med mange forskjellige måter å være mann på.

Innenfor barnehagefeltet er det i dag stor enighet om betydningen av mannlige barnehageansatte. Begrunnelsene for dette kan være flere enn at menn som gruppe kan bidra med en helt spesiell omsorg. Forståelsen av hva som er god omsorg og hvem som kan

ivareta dette har endret seg opp gjennom årene. I etterkrigstiden gikk stadig flere kvinner ut i arbeid og utdanning, og i 1980 var 40 prosent av norske kvinner i arbeid ifølge Statistisk Sentralbyrå (referert i Larsen og Slåtten, 2010, s. 74). Som en reaksjon på den økende andelen kvinner i arbeidslivet, dukket det på 80- og 90-tallet opp forskjellige nettverk og komiteer som hadde fokus på menn (Bratterud, Emilsen & Lillemyr, 2006, s. 64). Likestillingsdebatten som foregikk på denne tiden dreide seg mye rundt menns omsorgsevner. Det skjedde en endring i forståelsen av at kvinner fra naturens side var bedre skikket til å gi god omsorg, og på samme tid kom det flere menn inn i den private og profesjonelle barneomsorgen (Bratterud, Emilsen & Lillemyr, 2006, s. 64).

2.4 Kjønn og pedagogikk

Rammeplanen sier at «likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 12). Det er altså lagt føringer fra politisk hold om at man skal jobbe for likestilling og fravær av diskriminering. Kajsja Svaleryd sier at om man skal oppnå likestillingspolitiske mål, så er det viktig at pedagoger ikke reproducerer de tradisjonelle forventningene man har til gutter og jenter (referert i Askland og Rossholt, 2009, s. 26). Pedagogenes jobb i barnehagen er i stor grad ledelse, både av barn og øvrig personale. Askland skriver om strukturelle forhold i barnehagene, og hvordan disse påvirkes (2009, s. 182). Barnegrupper og voksentetthet blir bestemt fra eksternt hold, men hvordan hverdagen foregår i barnehagene avgjør de ansatte. Forfatteren skriver: «Strukturer er resultat av valg. Valgene gjøres av mennesker med ulike ideer om pedagogikk, effektivitet, kultur og egen betydning. Disse menneskene har kjønn. Mange av disse menneskene, de fleste, er kvinner. Gjenspeiler det de strukturelle forholdene?» (2009, s. 182). Askland skriver videre om at vi tar med oss våre kjønnsbaserte erfaringer inn i arbeidet, og påpeker at kvinnene som jobber i dagens barnehage har med seg det de har opplevd gjennom livet når de planlegger struktureringen av hverdagene: «Familiehverdagen, slik den har formet gutter og jenter, har stor – kanskje den største – innflytelse på hvordan vi løser oppgaver i arbeidet» (2009, s. 183).

De strukturelle forholdene i barnehagen kan godt tenkes å legge – sannsynligvis ubevisste – føringer for hvordan de voksne skal oppføre seg, hvilke oppgaver som skal utføres av hvem og mer. En konsekvens kan da bli at personalets menn og kvinner ikke får erfaring med enkelte aktiviteter og situasjoner. En australsk studie viser en sammenheng mellom hvilke

kjønn barn i barnehagealder får erfaring med og hvordan stereotypiske syn på kjønn vedlikeholdes hos barna:

... research has shown that gender appears as a 'factor' in the behaviour of children as young as two and three as they begin to notice gender differences (MacNaughton, 2001).

Furthermore, it has been found that kindergarten children often actively maintain gender stereotypes in their own behaviours and that of their peers (MacNaughton, Barnes, & Dally, 2004). Therefore we must acknowledge that in the lives and minds of children, gender differences are alive and well and very important to young children (Ramsey, 2004). (Harris & Barnes, 2009, s. 168)

Denne studien sier noe om viktigheten av at barna får møte mangfold blant de ansatte i barnehagen. Variasjon i de ansattes kjønn kan motvirke en pedagogisk praksis som bærer preg av stereotypisk tankegang. Som nevnt i oppgavens innledning har personalets oppgave som rollemodeller en viktig funksjon i barnehagens verdiformidling, og *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* sier noe om hvordan de ansatte må være bevisst sin påvirkningskraft ovenfor barna: «Personalet er rollemodeller og bidrar gjennom egen væremåte til barns læring av sosiale ferdigheter. Et aktivt og tydelig personale er nødvendig for å skape et varmt og inkluderende sosialt miljø» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 35). Rossholt og Askland skriver at rollemodeller kan være et pedagogisk redskap: «Måten begrepet rollemodell brukes og framheves på, antyder at man som rollemodell – altså i sin væremåte i den sosiale rollen man har – har stor påvirkningskraft overfor barn og unge» (2009, s. 45). I likhet med Eidhamar og Leer-Salvesen løfter Rossholt og Askland frem viktigheten av hva de ansatte gjør i barnehagen. Ut i fra deres utsagn kan en hevde at menns tilstedeværelse i barnehagen har en effekt på barna, men dette sier ingenting om hvordan mannlige pedagoger utøver sitt arbeid, heller ikke hvordan de utøver dette arbeidet sammenlignet med kvinner. Dette er et tema med mange ubesvarte spørsmål, og mangelen på eksisterende forskning og tilgjengelige data viser at fortsatte undersøkelser er viktig.

3. Metode

I arbeidet med oppgaven har jeg benyttet meg av vitenskapelig metode. Metode i denne sammenhengen er et begrep for hvordan jeg har kommet frem til datamaterialet mitt. Metode deles grovt sett i to typer: kvantitativ og kvalitativ (Dalland, 2012, s. 112-113). Kvantitativ metode benyttes når man ønsker å gå i bredden og finne fram til noe målbart og felles. Den kvalitative metoden går mer i dybden og brukes når man vil få tak i meninger og følelser hos mennesker. Jeg har i denne oppgaven benyttet kvalitativ metode.

3.1 Valg av metode og intervjupersoner

Jeg valgte å gjøre kvalitative forskningsintervju fordi det finnes lite eksisterende forskning på hvordan menn praktiserer pedagogikk i barnehagen. Jeg ønsket også å komme ut i praksisfeltet og få et tydeligere bilde av hvordan ansatte tenker rundt menn i barnehagen. Ved bruk av intervju kunne jeg komme tettere på kildene mine, og kanskje få mer utfyllende svar enn om jeg brukte spørreskjema. Dalland sier at intervjuet som metode ikke bare skal gi informasjon om den som intervjues, det skal også gi innsikt som hjelper oss skape et større bilde utover intervjupersonen selv (2012, s. 151). Å gjennomføre en god kvantitativ undersøkelse med representativt utvalg ville gått utenfor denne oppgavens rammer, og heller ikke gitt meg den typen innsikt jeg ønsket. Observasjoner av personalet kunne vært en måte å samle inn data på, men jeg valgte intervju. Gjennom å velge flere intervjupersoner med yrkeserfaring relevant for problemstillingen, var tanken at jeg kunne innhente mer informasjon enn ved å foreta observasjoner i barnehagen.

Jeg benyttet meg av det Dalland kaller strategisk utvalg, hvor man «velger seg de personene som en tror har noe å fortelle om akkurat det fenomenet en vil vite mer om» (2012, s. 117). Jeg snakket med pedagogiske ledere, førskolelærere, styrer og barnehagelærere, fordi jeg vet at disse har et hovedansvar for didaktisk og pedagogisk planlegging og arbeid. Dette valget gjorde jeg for å sikre meg at intervjupersonene kunne gi meg data ut i fra sin faglige bakgrunn. Jeg vet også at kritisk refleksjon er en viktig del av både utdanning og profesjon, og jeg antok derfor at denne gruppen ville kunne gi meg datamateriale med gjennomtenkte tanker om både positive og negative sider. Jeg vurderte om lang arbeidserfaring var viktig for meg i utvelgelsen av intervjupersoner. Jeg kom fram til at lang erfaring ikke var viktig, men at jeg heller var ute etter relevant erfaring, altså at intervjupersonene hadde jobbet med

menn på det tidspunktet intervjuet ble gjennomført. Dette forsøkte jeg å oppnå gjennom å la styrerne jeg kontaktet vurdere hvilke personer jeg skulle få mulighet til å snakke med. Jeg snakket totalt med fem forskjellige personer med førskolelærerutdanning og erfaring fra slike stillinger. Jeg snakket med to menn og tre kvinner i tre forskjellige barnehager.

3.2 Framgangsmåte under intervjuer og anonymisering

Under intervjuene benyttet jeg meg av intervjuguide, med forhåndsbestemte spørsmål jeg stilte intervjupersonene. Jeg stilte åpne spørsmål og forsøkte å gi intervjupersonene rom til å reflektere og tenke rundt utsagnene i størst mulig grad selv. Om de ikke hadde mye å si forsøkte jeg å spørre litt annerledes, men uten at spørsmålene kunne besvares med kun ja eller nei. Om et svar var uklart for meg, gjentok jeg det jeg hadde oppfattet for å forsikre meg om at jeg ikke feilsiterte noen.

Det er strenge regler for anonymisering når det gjelder forskning. Jeg benyttet meg av lydopptaker under intervjuene, og om bruken av dette kan man blant annet lese følgende på nettsidene til *Personvernombudet for forskning*, en seksjon av Norsk Senter for Forskningsdata:

Det kan eventuelt gjøres lydopptak av intervju dersom intervjuguiden er utformet slik at det ikke vil fremkomme personopplysninger i opptaket. (NB! Stemme kombinert med utvalgskriterier eller bakgrunnsopplysninger om informanten kan være identifiserende. Ved bruk av lydopptak må denne type opplysninger utelates eller begrenses, slik at enkeltpersoner ikke kan gjenkjennes i det samlede datamaterialet.) (Personvernombudet for forskning, s.a.)

I intervjuguiden var personopplysningene jeg ba om nåværende stilling for intervjuperson og relevant erfaring for å besvare mine spørsmål om menn og kjønn i barnehagen. I tillegg vet jeg kjønnen og navnet til intervjupersonene. Kun intervjupersonenes kjønn og stilling har blitt brukt i denne oppgaven, og disse opplysningene er slik jeg forstår det ikke identifiserende. I løpet av tidsperioden intervjuene fant sted, merket jeg at noen spørsmål ikke var formulert slik at intervjupersonene forstod hva jeg spurte om, og svarene jeg fikk var ikke særlig relevante for meg. Jeg endret derfor litt på formen i intervjuguiden underveis i prosessen, noe som er mulig i kvalitative intervjuer (Dalland, 2012, s. 168). Etter intervjuene overførte jeg lydfilene til PC, hvor jeg ga filene ikke-identifiserende filnavn for å holde oversikt. Jeg valgte å ikke transkribere fulle intervjuer, men i stedet lytte gjennom opptakene og notere det jeg vurderte som relevant for min problemstilling og oppgavens

tematikk. Alle intervjupersonene fikk i god tid før intervjuet utdelt skriftlig informasjon om prosjektet mitt, og alle intervjupersonene signerte på at de godtok opplysningene i disse, og at de hadde stående mulighet til å trekke seg fra prosjektet. I disse skrivenne opplyste jeg også om at alle lydopptak skal slettes og øvrig datamateriale anonymiseres senest 25. mai 2016.

3.3 Pålitelighet og vurdering av metode

Dalland sier at «dersom forskeren ikke har kommet fram til sikker kunnskap, må den usikkerheten som knytter seg til undersøkelsen, legges åpent frem» (2012, s. 115). I dette avsnittet vil jeg redegjøre for denne usikkerheten. Dalland skriver at en kvalitativt orientert metode definerer forskeren som deltaker, og krever at «forskeren erkjenner påvirkning og delaktighet» (2012, s. 113). Dette knyttes opp mot begrepene relevans og pålitelighet (2012, s. 120). Data som skal brukes i undersøkelser må være relevante for problemstillingen, og de må være til å stole på. Dalland sier at det ligger en mulig feilkilde i selve kommunikasjonsprosessen ved et intervju: «Kort sagt, dersom informanten misforstår spørsmålet, intervjueren noterer svaret unøyaktig, og meningsinnholdet endres ved renskriving, fører det til redusert pålitelighet» (2012, s. 120). Dette kan ha vært tilfelle i mitt arbeid. At jeg ikke transkriberte fullstendige intervjuer sparte meg for tid i et stort arbeid, men samtidig ble dette en mulig feilkilde da meninger i kontekst kan ha gått tapt når jeg har fokusert på enkelmomenter. I mitt tilfelle som forsker ser jeg i ettertid at jeg kan ha deltatt i diskusjon og samtale rundt spørsmålenes tema i så stor grad at jeg kan ha vært ledende for intervjupersonenes uttalelser. Jeg forsøkte å stille spørsmålene på en åpen måte og la de jeg snakket med komme med sine refleksjoner først, men kom også med tanker og meninger om temaene som dukket opp. Jeg forsøkte aldri å få intervjupersonene til å gi meg spesifikke svar, men jeg kan altså ha bidratt til at samtalen tok andre retninger enn intervjuguidens spørsmål og intervjupersonenes egne refleksjoner alene ville gjort.

Jeg gikk som nevnt under intervjuene ofte over i rollen som samtalepartner mer enn å holde meg utelukkende til spørsmålene jeg hadde formulert. Jeg ser at dette var noe uheldig fra et forskningsmessig standpunkt, da dataene kan påvirkes av min oppførsel under intervjuet. Samtidig var det flere anledninger hvor intervjupersonene mine kom på noe de ønsket å fortelle om som følge av det jeg nevnte i samtalene. Slike situasjoner hører med til metoden:

Det kvalitative intervjuet bringer to mennesker sammen om noe begge er opptatt av. Gjennom spørsmål og svar reagerer de på og påvirker hverandre. Denne gjensidige

påvirkningen mellom intervjuperson og intervjuer er en forutsetning for det kvalitative forskningsintervjuet og må ikke regnes som en feilkilde. (Dalland, 2012, s. 162).

Jeg ser også i ettertid at noen av spørsmålene ikke var tilstrekkelig rettet mot problemstillingen min. Jeg stilte mange spørsmål om forskjellige aspekter ved menn i barnehagen, og jeg fikk gode svar tilbake, men for få av svarene jeg fikk var relevante for problemstillingen min. Slik jeg ser det var kvalitativ metode det riktige valget for å få tak i data som kunne belyse min problemstilling. Likevel, om jeg skulle utført intervjuene igjen ville jeg vært mer bevisst min egen posisjon i samtalene, og endret spørsmålene noe slik at de i større grad rettet seg mot problemstillingen min. Dalland poengterer også dette: «Godt valgte intervjupersoner hjelper lite dersom spørsmålene til dem ikke bidrar til å belyse problemstillingen. Spørsmålene må hele tiden ses på bakgrunn av problemstillingen: er det sider ved problemstillingen som ikke bli belyst ved de spørsmålene som blir stilt?» (2012, s. 120).

I arbeidet med transkriberingen har jeg som nevnt i kapittel 3.1 plukket ut delene av samtalene som jeg synes var relevante for problemstillingen min. Jeg har renskrevet sitatene i minst mulig grad, men de er noe bearbejdede. Jeg har altså ikke endret setningsoppbyggingen som Dalland sier man kan gjøre med bearbejdet tekst (2012, s. 180), jeg har kun fjernet forstyrrende tekst som etter min mening ikke var meningsbærende. Jeg har byttet ut språklyder som eh og øh med tre punktum etter hverandre for å vise leseren at intervjupersonen tok en pause i setningen. Dette føler jeg gir en bedre flyt for leseren, uten at det går utover validiteten i datamaterialet. For øvrig bruker jeg stillingsbeskrivelsene intervjupersonene brukte om seg selv i teksten, i stedet for å bruke barnehagelærere om både førskolelærere og barnehagelærere. Til slutt vil jeg trekke fram at et av spørsmålene i intervjuguiden min har ordlyden «I følge tall fra Utdanningsdirektoratet fra 2014 er det under ni prosent menn ansatt i pedagogiske stillinger i norske barnehager». Jeg har etter intervjuene ble gjennomført funnet nyere statistikk: I 2014 var tallet 8,7 prosent og i 2015 var det 9 prosent (SSB, 2016). Jeg har brukt de nyeste tallene andre steder i oppgaven for å reflektere dagens situasjon, men brukt svarene jeg fikk på bakgrunn av de gamle tallene.

4. Funn og drøfting

Jeg gikk inn i forskningen med tanken om at jeg skulle finne ting som støttet min antagelse om at det er en forskjell på kvinner og menn. Jeg så for meg at denne forskjellen skulle være såpass grunnleggende at man kunne se den gjenspeile seg i det pedagogiske arbeidet. Jeg fant at dette ikke stemte med praksisfeltet, i hvert fall ikke hos de jeg snakket med. De mente alle i stor grad at personligheten styrte praksisen, i betydelig større grad enn kjønn gjør. Min førforståelse har naturlig nok også preget de kvalitative intervjuene mine noe, selv om jeg har forsøkt å holde meg nøytral.

Dalland skriver at det er viktig å klargjøre hvilken posisjon man har innenfor det feltet man undersøker (2012, s. 121). I mitt tilfelle har jeg jobbet som assistent i 4 år sammenhengende, og som vikar gjennom studieløpet mitt. Jeg har ikke jobbet som pedagogisk leder tidligere. Jeg har som nevnt med meg min førforståelse inn i hele dette arbeidet. Allikevel har jeg forsøkt, spesielt etter å ha reflektert stadig mer over mitt eget utgangspunkt, å holde meg objektiv.

4.1 Menn og herjelek

Et av de første spørsmålene jeg stilte intervjupersonene mine var hva de tenkte om et sitat fra stortingsmelding nummer 7 fra 2015, *Likestilling i praksis – like muligheter for kvinner og menn*. Jeg leste opp følgende sitat for dem: «Å ha ansatte av begge kjønn kan gjøre det pedagogiske mulighetsrommet større og bidra positivt til arbeidsmiljøet i barnehagen» (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2015, s. 15). En styrer svarte: «Hvis man tenker sånn tradisjonelt da, så tror jeg at menn drar inn en del andre ting enn hva damene gjør.... det er veldig individuelt ... men jeg tenker sånn generelt som de sikkert tenker i det der sitatet, så tenker jeg at du får inn kanskje litt flere... forskjellige sider da, at du treffer flere, at kanskje en gutt identifiserer seg lettere med en eller annen mann som jobber her». Intervjupersonen tror altså at menn bringer andre ting inn i barnehagehverdagen enn hva kvinner gjør. Hun hadde inntrykk av at menn er generelt mer fysiske av seg, både med egen kropp og i lek med barna. Disse tankene hadde flere av intervjupersonene mine. Man kan også kjenne de igjen i den faglige forankringen min.

Friis forteller om en student i sin første praksisperiode som lekte fysisk lek med barna, men som oppdaget at ingen andre i personalet gjorde det samme (2006, s. 20). Hun nevner også de «maskuline smutthullene» som naturbarnehagene symboliserer. Her kan menn få herje og være ute i naturen, og bruke kroppen sin sammen med barna. En av intervjupersonene mine sier også om menn at «det er mer de som springer rundt omkring på lekeplassen, det er de som klatrer sammen med barn, høyest. Selv om jeg har damer som også gjør det, så er det mest mennene». I denne sammenhengen vil jeg trekke frem noe Askland skriver om menn og fysisk aktivitet i barnehagen: «Å delta i og legge til rette for fysisk aktivitet og glede er en ferdighet som neppe er kjønnsbestemt. Likevel hører vi mange si at menn i barnehagen tilfører en høyere grad av fysisk aktivitet, herjing og svetting» (2009, s. 121).

Askland (2009) trekker fram et vanlig syn på menns tilstedeværelse i barnehagen som en faktor som fremmer fysisk aktivitet og herjelek blant barn. Det er som Askland sier, at «vi hører mange si» lignende ting, men selv om en barnehage har både menn og kvinner i personalet er ikke dette ensbetydende med at barna får møte et større handlingsrom i et kjønnsperspektiv. Mange menn og kvinner passer inn i stereotype forestillinger om hvordan man skal være ut i fra sitt biologiske kjønn. Om disse menneskene jobber i barnehagen, er det med andre ord ikke gitt at barna får erfaringer med at menn og kvinner kan gå utenfor tradisjonelt gitte rammer. Da er det et tankekors at det er akkurat dette intervjupersonene mine har sett og merket seg: At de ser forskjeller mellom menns og kvinners oppførsel i barnehagen. En intervjuperson sier at han synes «det var sånn at vi gutta vi dreiv og basa i snøen og herja med unga og dreiv på med det dem drev, mens... kanskje damene hadde en sånn oversiktsposisjon da». Dette kan settes opp mot tanken om at menn blir sett på som flinke til å leke, herje og tulle med barna. Man kan spørre seg hvorfor akkurat dette med den fysiske leken sees på som så typisk for menn og ikke kvinner. Er det rett og slett fordi det er langt mellom mannlige pedagoger, slik at man biter seg fast i noen få, tydelige særtrekk? Er det veldig få kvinner som leker denne viltre leken med barna?

Intervjupersonen forteller videre: «Jeg har ikke den tida til å være der som jeg var med unga ute for eksempel, jeg heller. Og du har jo et krav, du skal jo ha oversikten, du skal jo se alle, alt dette der, som henger over en, så du kan liksom ikke... jeg synes, men det kan hende at det er ny rolle for meg, mens jeg synes det er faktisk vanskeligere å... spesielt ute, å bare være sammen med tre unger og gjør noe, og... vite at... alt annet går greit». Han sier at han kjenner seg igjen i det at man herjer og leker ivrig med barna som assistent, men som leder

har han ikke lenger muligheten til å hengi seg helt til leken. Da kan man stille det retoriske spørsmålet; hva er egentlig pedagogens ansvar? Slik jeg ser det skal pedagogen jobbe med og for barna. I mine øyne er ingen motsetning mellom å innta oversiktsrollen eller å gå ned på individnivå og ta seg tid til kvalitetstid med færre barn. I dette tilfellet er det en mannlig barnehagelærer som reflekterer over at praksis har endret seg etter at han nå har fått ny stilling i barnehagen. Dette er forståelig, og både pedagogutdanning og lederansvar gir helt klart andre ansvarsområder enn de andre ansatte på avdelingen. Samtidig kan også kvinner få en endret stillingsbeskrivelse, og da ville sannsynligvis også en kvinne kjent på det samme som denne mannen – at hun ikke helt har tid til å «bare» leke. Her er det en konstant vurderingssak om man skal vektlegge fellesskapet eller enkeltbarn, og dilemmaet er det samme om pedagogen er mann eller kvinne. Likevel, i følge flere av intervjupersonene ser det ut til at en vanlig erfaring er at menn leker friere med barna.

Ettersom flere av intervjupersonene mener menn ser ut til å ha en lekekompetanse kvinnene ikke har, kan vi kanskje også anta at barn vil gå ut i fra at menn er like hverandre, og likeså med kvinner. Intervjupersonenes erfaringer og meninger tilsier at det er typisk menn å herje og leke mer fysisk med barna enn kvinner gjør. Da vil jeg trekke fram noe Mette Vaagan Slåtten skriver i *Å være leder i barnehagen*:

En sosial struktur i form av at ansatte (med et bestemt biologisk kjønn) opptrer på samme vis igjen og igjen over en viss tid, skaper en forutsigbarhet for barna i barnehagen. Det gjør at barna også etter hvert kan definere visse normer og regler i tilknytning til biologisk kjønn og arbeidsoppgaver, som for eksempel at «damer kan rydde inne, men ikke klatre i tau ute». (Slåtten, 2012, s. 58)

Dette sitatet peker på noe viktig om handlingsrom og kjønnsroller: Det er ikke i seg selv noe galt med tradisjonelle kjønnsroller, om en kvinne liker å bake eller en mann ønsker å snekre med barna så er disse stereotypene like velkomne, viktige og riktige som noe annet. Problemet oppstår med det lave antallet menn i barnehagene; de få mennene barna møter vil i stor grad skille seg ut kun i egenskap av sitt kjønn. Hvis den eneste mannen i barnehagen da oppfylder de stereotypiske forventningene til en mann, som for eksempel en preferanse for herjelek, så er dette den eneste erfaringen barna får med hva menn i barnehagene gjør. Uten menn som tegner eller baker med barna, så får ikke barna utvidet sine handlingsrom og følelsen av å ha muligheter for sitt kjønn. Det ser altså ut som om behovet for forskjellige typer menn inn i barnehagene er minst like stort som behovet for et visst antall menn

4.2 Menns verdi som forskjellige fra kvinner

Jeg gikk inn i bachelorarbeidet og datainnsamlingen med mål om å finne mulige forskjeller i pedagogisk praksis. Gjennom arbeidet ser jeg at menns rolle i barnehagen både påvirkes av deres praksis og at deres praksis påvirkes av deres rolle i barnehagen – blant annet det at de kan være rollemodeller. Flere av intervjupersonene la vekt på nettopp dette. En av dem mente at menn i barnehagen kunne være en trygghet og noe positivt for barn som ikke hadde mannlige rollemodeller hjemme. Denne påstanden kan jeg finne støtte for i teoriforankringen min også. I likhet med Eidhamar og Leer-Salvesen løfter Rossholt og Askland frem viktigheten av hva de ansatte gjør i barnehagen: «Måten begrepet rollemodell brukes og framheves på, antyder at man som rollemodell – altså i sin væremåte i den sosiale rollen man har – har stor påvirkningskraft overfor barn og unge» (2009, s. 45). Om dette sier intervjupersonen min: «Jeg tror jo bare det... i kraft av å være mann da, så er du jo en annen type rollemodell enn du er som dame, og, og det tror jeg jo er viktig i det samfunnet vi lever i nå og. Det er... Mange barn har jo ikke mor og far, og derfor kan det jo være fint å ha en mannlig rollemodell hvis de bor bare med mor for eksempel».

Intervjupersonen trakk også fram rammeplanens føringer for å gjenspeile samfunnet. Den sier at «det kulturelle mangfoldet skal gjenspeiles i barnehagen. Sosiale, etniske, kulturelle, religiøse, språklige og økonomiske forskjeller i befolkningen medfører at barn kommer til barnehagen med ulike erfaringer. Barnehagen skal støtte barn ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 8). Fravær av barns omsorgspersoner kan, slik jeg forstår det, defineres som et eksempel på sosiale forskjeller som nevnt i sitatet. Intervjupersonens tanker om menn som trygghet og rollemodeller viser at menn i barnehagen er viktige på flere nivåer enn for mangfoldets skyld alene. Andre ting som påvirker ens pedagogiske praksis er dynamikken i personalgruppa, og dette ble trukket fram i ett av intervjuene mine. En førskolelærer jeg snakket med mente at menn kan komme inn i en eksisterende gruppedynamikk og skape endring. Førskolelæreren hadde erfaring fra å jobbe i barnehage uten menn, og for noen år siden kom det en mann inn i personalgruppa. Intervjupersonen mente hun hadde sett en endring i dynamikken innad i personalet, og var åpen for at dette kunne være på grunn av at måten man arbeider sammen på endrer seg over tid. Hun mente også at det kunne ha skjedd fordi en mann kom inn i det til da utelukkende kvinnelige personalet. Da mener jeg det er interessant med et tankeeksperiment: Om det var bare menn i en barnehage og det kom inn en kvinne som ansatt, så ville sannsynligvis det

samme skjedd. Personalet kunne blitt tilført nye holdninger og tankesett. Samtidig kan man ikke fastslå at det garantert ville skjedd. Kvinnen i eksempelet mitt kunne hatt en personlighet og tankegang som sammenfalt med mennene i barnehagene. Det er enkelt og greit forskjeller mellom mennesker.

Likevel, når det gjelder arbeidsmiljø var det enighet blant intervjupersonene om at menn bidrar til bedre arbeidsmiljø i et personale ellers bestående av kvinner. Dette blir også hevdet i stortingsmeldingen *Likestilling i praksis* (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2015, s. 15). Menn bringer inn dynamikk og humor, ifølge intervjupersonene. En mannlig barnehagelærer jeg intervjuet mener at en arbeidsplass med begge kjønn er det ideelle, og poengterer viktigheten av å beholde menn lenge nok til at flere menn finner sin plass blant de ansatte. Friis skriver at det kan være viktig for menn med «et maskulint handlingsrom for at de skal finne seg til rette» (Friis, 2006, s. 20). Dette støttes også opp av den mannlige barnehagelæreren jeg intervjuet. Han kjenner seg igjen i at det er verdi i å ha flere menn rundt seg, å ikke være den eneste av sitt kjønn. Han sier: «Hadde nok ikke, et, uten at jeg skal si det hundre prosent sikkert så tror jeg kanskje at jeg, er ikke sikkert at jeg hadde jobba i barnehagen hvis jeg hadde vært alene mann de første fem åra». En av intervjupersonene mine knytter også sammen arbeidsmiljø og pedagogisk praksis: «Jeg tror jo at det er veldig viktig, for det pedagogiske arbeidet i barnehagen, så er arbeidsmiljøet på en måte alfa og omega». Her fulgte jeg opp med et oppklarende spørsmål; «Skal ha lyst til å gå på jobb, liksom?». Intervjupersonen bekreftet; «Ja, man må jo trives på jobb».

4.3 Menn som ledere

En av mine mannlige intervjupersoner er pedagogisk leder. Han har inntrykk at menn kan være mindre redd for konfrontasjon enn kvinner: «Det er ikke sikkert alle er enig i det her, men jeg tror at en, en... mannlig leder er kanskje ikke så opptatt av å bli likt av hele personalgruppa, så lenge en tror og står på det man sier og gjør og, altså, det er viktigere å... bli respektert for jobben enn likt, og... da er det, det å liksom ta, ta noen upopulære avgjørelser, eller rett og slett ta avgjørelser, for det at du mener det er sånn skal det være». Denne påstanden finner man støtte for i temaheftet skrevet av Friis. Hun skriver at mange barnehager ofte har vært organisert med en flat struktur, hvor avgjørelser sjelden tas av én person, eller mot personalets vilje (2006, s. 26). Tanken om at menn er tydelige og direkte, og at kvinner setter relasjoner og støtte høyere enn menn, kan ifølge Friis være en myte. I lys

av sitatet ovenfor kan det se ut som dette ikke er tilfelle, men at akkurat denne myten later til å bunne i sannhet, i hvert fall når det gjelder barnehagen som organisasjon. Friis skriver videre om mannlige ledere:

Erfaringer med barnehager der menn er ledere er at de utvikler en tydelig ledelse. Tydelig ledelse går ut på at målene er klare for arbeidet, forventningene til de ansatte er tydelige, lederen prioriterer mellom hva som var viktig/mindre viktig og man er resultatorientert og ambisiøs. Det er faglig fokus på møtene som har klare tidsrammer, dagsorden og ledelse. Forbedringer og endringsvillighet er en del av hverdagen. (Friis, 2006, s. 26)

En av intervjupersonene mine hadde et litt annet syn på saken. Han sier at han «har jo hørt det at ledergrupper sier at det er så bra når de får inn en mannlig førskolelærer i ledergruppa for at de kommer med kanskje nye tanker...». Han utdyper videre at «hvis det, det er tilfellet så er det jo tydeligvis et eller annet som er forskjell på menn og kvinner. Eller om det bare er væremåten... og personlighetstrekk som gjør det, det er vanskelig å si altså». Han stiller seg skeptisk til hvor mye kjønn spiller inn i hvordan vi handler og oppfører oss.

Han sier videre: «Jeg håper på en måte det at det... at du er på en måte, at du ikke ekskluderer noe for fordi du er mann, at du jobber annerledes fordi du er mann, men at du jobber ut ifra den kompetansen du har, de verdiene og personlighetstrekkene du har, at du jobber med det pedagogiske arbeidet på bakgrunn av det, ikke på bakgrunn av det at du er mann... eller kvinne». I forkant av dette sitatet spurte jeg ham ikke spesifikt om problemstillingen min, men det er tilfeldigvis akkurat det han snakker om her. Det kan være nærliggende å anta at fordi mennesker uansett er forskjellige så vil det ikke være mulig å spore noen forskjeller som man med sikkerhet kan knytte til personers kjønn. Gjentatte ganger gjennom intervjuene mine løftet intervjupersonene fram personlighet som avgjørende for hvordan en pedagog utfører sitt arbeid i barnehagen. Selv om jeg forsøkte å finne ut av om man kunne se forskjell i pedagogisk praksis fra kjønn til kjønn og ikke hvilke karakteristikk ved en pedagog som var styrende for praksis, er jeg absolutt enig i at personligheten er den viktigste faktoren. Askland summerer det slik: «For meg blir det viktig å fokusere på kompetanse heller enn kjønn – kompetanse som hjelper pedagogen til å finne veier inn til barns og unges lekenhet, lærelyst, trivsel og prestasjoner» (2009, s. 121).

5. Avslutning og oppsummering

Det var opplagt for meg, fra et personlig og verdimeessig synspunkt, at menn hadde en viktig og selvsagt plass i barnehagen før jeg begynte arbeidet med min bachelor. I løpet av denne våren har jeg fått enda mer kunnskap om og innsyn i hva menns tilstedeværelse betyr og kan bety i barnehagen. Det ligger ikke i bacheloroppgavens natur at man nødvendigvis finner entydige svar på det man vil undersøke, og det har jeg heller ikke gjort i denne oppgaven. Det finnes lite forskning på hvordan menn utfører sitt arbeid i barnehagen, og det begrenset meg mer enn forventet i arbeidet med å finne teori til oppgaven. Jeg har derfor i stor grad tatt utgangspunkt i andres og egne erfaringer. Gjennom mine intervjuer har jeg sett tendenser til at mannlige pedagoger kan tenkes å arbeide litt annerledes fra kvinnelige pedagoger, men jeg kan ikke konkludere med at dette er tilfelle eller at det har sammenheng med kjønn. Snarere ser det ut til, både ut i fra praksisfeltet jeg har vært i kontakt med og andre undersøkelser, at menn og kvinner i mindre grad påvirkes av sine respektive kjønn når det kommer til arbeid i barnehagen, og at det i markant størst grad er personligheten som styrer disse valgene.

Det jeg derimot har funnet er at mange forstår menn som en viktig faktor for en god gruppedynamikk innad i personalgruppa. Menn sees på som viktige for et godt arbeidsmiljø, og all den tid tradisjonelle kjønnsroller fortsatt ser ut til å stå sterkt i praksisfeltet, bringer dette inn varierte erfaringer i forhold til hva slags aktiviteter barna får oppleve i barnehagen. Likevel gjenstår det et stort arbeid med at barna skal få erfaring med større handlingsrom innenfor sine biologiske kjønn. Den lave andelen menn i barnehagene gjør at variasjonene fra mann til mann i personlighet og interesser ikke blir jevnt fordelt i barnehagene. Stadig flere barnehager har menn blant de ansatte, men det er ikke gitt at disse mennene, eller kanskje bare den ene mannen, bringer inn holdninger og aktiviteter som bryter med det typiske og tradisjonelle. I den forbindelse vil jeg igjen peke på motsetningen jeg nevnte tidligere i teksten: «Ved å ha valgt et yrke med stor vekt på omsorg i tillegg til læring, har mannen vist at han er utradisjonell. Men han kan også innenfor denne rammen vise måter å være mann på som er svært tradisjonsbundne» (Askland & Rossholt, 2009, s. 45).

Som nevnt i min faglige forankring er det fortsatt et behov for forskning på menn i barnehagen og hvilken innvirkning de har på hverdagen. Kjønn, kultur og sosialisering styrer oss i større grad enn man kanskje er klar over før man dykker litt ned i problematikken rundt. Dagens voksne er formet av sin oppvekst, og vi viderefører sannsynligvis våre holdninger til

barna i større grad enn vi tror. Jeg skrev i oppgavens innledning at jeg antok vi ble oppdratt i en kultur preget av tradisjonelle kjønnskarakteristikker. Jeg står fortsatt ved dette synet, og dette ser ut til å stemme ut i fra mine intervjupersoners meninger også. Jeg tror og håper likevel at holdningene våre er i stadig endring, og at andelen menn innen barnehagefeltet kan være langt større om noen år.

For å oppsummere: Min problemstilling, etter endringer og omformuleringer, endte opp slik: «Hvordan skiller mannlige pedagogers praksis seg fra kvinnelige pedagogers praksis i barnehagen?» Jeg mener å ha kommet fram til, i den grad jeg kan fastslå noe ut i fra mine undersøkelser, at disse praksisene ikke skiller seg fra hverandre i nevneverdig grad, om noen. Det ser rett og slett ut til at det barnehagene trenger, for å parafrasere en av mine intervjupersoner, er «gode menn og gode kvinner».

6. Referanseliste

- Askland, L. & Rossholt, N. (2009). *Kjønnsdiskurser i barnehagen: Mening – makt - medvirkning*. Bergen: Fagbokforlaget
- Askland, L. & Sataøen, S. O. (Red.). (1998). *Hva skal vi med menn? – om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med barn*. Oslo: Pedagogisk forum
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2015). *Likestilling i praksis – like muligheter for kvinner og menn*. (Meld. St. 7, 2015–2016). Lokalisert på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/cd129c6dfff54129b42a1b82071913f0/no/pdfs/stm201520160007000dddpdfs.pdf>
- Barne- og familiedepartementet. (2004). *Den gode barnehage er en likestilt barnehage: Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007*. Lokalisert på: <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/pla/2004/0001/ddd/pdfv/205598-q-1071-likestilling.pdf>
- Bratterud, Å., Emilsen, K. & Lillemyr, O. F. (2006). *Menn og omsorg – i familie og profesjon*. Bergen: Fagbokforlaget
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving* (5. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Eidhamar, L.G. & Leer-Salvesen, P. (2008). *Nesten som deg selv: Barn og etikk* (3. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Emilsen, K. (2015). *Likestilling og likeverd i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Friis, P. (2006). *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Lokalisert på: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/290162-temahefte_om_menn_i_barnehagen.pdf
- Harris, K. & Barnes, S. (2009). Male teacher, female teacher: exploring children's perspectives of teachers' roles in kindergartens. *Early Child Development and Care*, 179(2), 167-181. <http://dx.doi.org/10.1080/03004430802667005>
- Kunnskapsdepartementet. (2008). *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008–2010*. Lokalisert på https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/likestilling/kd_handlingsplan-for-likestilling_web_09.08.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* (Rev. utg.). Lokalisert på:

http://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/rammeplan/rammeplan_bokmal_2011nett.pdf

Larsen, A. K. & Slåtten, M. V. (2010). *En bok om oppvekst: Samfunnsfag for førskolelærere* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Norsk Rikskringkasting. (2016). *Frp-politiker foreslår kameraovervåking i barnehager*. Lokalisert 19. mai 2016 på <http://www.nrk.no/norge/frp-politiker-foreslar-kameraovervaking-i-barnehager-1.12932690>

Personvernombudet for forskning. (s.a.). *Vanlige spørsmål: Hvordan kan databehandling gjennomføres slik at et forskningsprosjekt ikke omfattes av meldeplikt?* Lokalisert 13. mai 2016 på http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/vanlige_sporsmal.html?id=21

Slåtten, M. V. (2013). Å lede en organisasjon med skjev kjønnsammensetning blant personalet. I Skogen, E. (Red.), Haugen, R., Lundestad, M og Slåtten, M.V. *Å være leder i barnehagen* (2. utg., s. 55-70). Bergen: Fagbokforlaget

Statistisk Sentralbyrå. (2016). *Barnehager, 2015, endelige tall*. Lokalisert på <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige/2016-04-20>

7. Vedlegg

7.1 Vedlegg 1 Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

Hva er din nåværende stillingsbeskrivelse? Hva er relevant erfaring: hvorfor er det akkurat deg jeg snakker med i dag?

I følge tall fra Utdanningsdirektoratet fra 2014 er det under ni prosent menn ansatt i pedagogiske stillinger i norske barnehager. Med pedagogiske stillinger mener jeg da ansatte som er i direkte interaksjon med barna: pedagogiske ledere, barnehagelærer eller tilsvarende, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter. Hva tenker du om dette?

Det har vært lenge et ønske og det er fortsatt et ønske å få jevnere kjønnsgrupper i barnehagene. «Den rødgrønne regjeringa», Stoltenberg 2005 – 2013, ønsket spesifikt 20 prosent menn innen 2014, og sittende regjering har sagt at de vil jobbe videre for å øke andelen menn. Hva tenker du om det?

I Stortingsmelding nummer 7 fra 2015, *Likestilling i praksis – like muligheter for kvinner og menn*, står det: «Å ha ansatte av begge kjønn kan gjøre det pedagogiske mulighetsrommet større og bidra positivt til arbeidsmiljøet i barnehagen.» Hva tenker du om denne påstanden?

Tror du menn kan bringe noe annet inn i barnehagen enn det kvinner gjør? I så fall hva?

HVIS NEI: Hva tenker du kan være grunnen til det?

Har du et inntrykk av at menn og kvinner egner seg til forskjellige oppgaver? Hvorfor/hvorfor ikke?

Jeg har tatt med fagområdene fra Rammeplanen på et ark som jeg legger frem som visuell støtte til de neste spørsmålene.

Har menn og kvinner ulike tilnærminger til pedagogisk arbeid, eller er dette helt opp til personlighet?

HVIS JA: Hva består disse forskjellene i? **HVIS NEI, OPP TIL PERSONLIGHET:** Hvorfor mener du det?

7.2 Vedlegg 2 Informasjonsskriv med samtykkeerklæring

Informasjon til intervjuperson

Dette skrivet gjelder en eventuell deltakelse i mitt bachelorprosjekt «Menn i barnehagen og deres pedagogiske praksis». Jeg håper du vil bidra med dine tanker rundt mitt tema, det ville vært av stor interesse for meg.

Målet med prosjektet er å sette søkelys på hvorvidt menn bringer særegne verdier, i denne sammenhengen forstått som annerledes fra kvinners verdier, inn i det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Et like velkomment resultat ville være om det viste seg at det ikke finnes noen forskjell. Jeg ønsker å få høre om deltakernes erfaringer og meninger, det er ingen «riktige og gale» svar.

Min veileder i prosjektet er Bergljot Østerås ved Høgskolen i Hedmark, avdeling Hamar. Arbeidstittelen «Menn i barnehagen og deres pedagogiske praksis» er under bearbeiding, og den kan endres underveis.

Undersøkelsene mine dreier seg om ett eller flere dybdeintervju med førskole- og barnehagelærere i utvalgte barnehager. Jeg ønsker å snakke med ansatte av begge kjønn. Svarene jeg får vil danne datagrunnlaget for drøfting av problemstillingen opp imot teori. Jeg antar at samtaler vil vare maksimum 40 minutter. Om jeg skulle ha behov for mer data og flere samtaler håper jeg dette vil være aktuelt for deg, men i utgangspunktet har jeg sett for meg bare ett intervju. Intervjuene kan gjennomføres på arbeidsplass eller et annet sted (bibliotek, hjemme hos deg eller annet).

Jeg ønsker å ta opp våre samtaler på en digital lydopptaker fordi dette vil være en god støtte under analysearbeidet. Derfor trenger jeg å snakke med deg personlig på et rolig og relativt stille sted, da jeg ikke kan bruke opptakeren over telefon. Intervjuene vil i utgangspunktet foregå i løpet av uke 13, 14 og 15. Intervjuene vil foregå i henhold til føringer lagt av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste for å sikre deltakerne korrekt personvern. Alle opplysninger om deg vil oppbevares konfidensielt under prosjektperioden og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i det publiserte materialet. Lydopptak slettes og øvrig datamateriale anonymiseres senest 25. mai 2016.

Prosjektet skal være ferdig 25. mai 2016. Det er frivillig å delta, og du kan når som helst trekke deg fra prosjektet uten å måtte begrunne det.

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å la meg intervju:

Signatur og dato

Ta gjerne kontakt ved spørsmål og kommentarer.

Terje Solstuen

Løkkegata 32, 2615 Lillehammer

95 17 87 43

terjesolstuen@gmail.com