

Kunnskapsdepartementet 2010

Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror.

**Status for likestillingsarbeidet i norske
barnehager 2010**

*Statusrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehage og
grunnopplæring (2008-2010)*



Rapporten er utarbeidet av Likestillingscenteret på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet

Forord

Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010 danner, sammen med Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver, grunnlaget for de viktigste tiltakene departementet ønsker å gjennomføre for å fremme likestilling i barnehagen. Det overordnede målet er at barnehagene, sammen med grunnopplæringen, skal bidra til *et likestilt samfunn der alle får utnyttet sine evner og interesser uavhengig av kjønn, og at likeverd og likestilling mellom kjønn skal ligge til grunn for all læring og pedagogisk virksomhet i barnehage og grunnopplæring*. Som en del av handlingsplanen ønsket KD en rapport om status for likestilling i barnehagene. Oppdraget med å kartlegge status for likestillingsarbeidet i forhold til kjønn i barnehagen ble gitt til Likestillingscenteret. Østlandsforskning (ØF) er underleverandør og har gjennomført den kvantitative spørreundersøkelsen samt to kvalitative intervjuer. Det ble benyttet ekstern ekspertise til kvalitetssikring av intervjuguide og spørreskjema: oppdragsgivers referansepersoner, Tonje Lauritzen (ØF), og høgskolelektor Leif Askland ved Høgskolen i Oslo. Lauritzen og Askland bistod også med kommentarer til analysen av materialet.

Rapporten er skrevet av Mona Renolen og Anette Hoel. Vegard Johansen (ØF) har skrevet delkapittel 4.2 og kapittel III. Rapporten er fullfinansiert av Kunnskapsdepartementet.

Hamar, juni 2010



Signe Opsahl,
Daglig leder



Nina Johannesen
Prosjektleder

Likestillingsenteret

Likestillingsenteret, som driftes av Stiftelsen Kvinneuniversitetet, arbeider for økt likestilling i samfunnet på tvers av kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering, alder og funksjonsnivå, med hovedvekt på kjønn. De ansatte har bred, fagkompetanse innen kjønn, likestilling og diskriminering, og arbeider innenfor et interseksjonalitetsperspektiv. Mange av våre prosjekter omhandler likestilling i praksis. Våre innspill til videre arbeid for å skape et læringsmiljø i barnehagen som fremmer likestilling mellom kjønn vil derfor være av praktisk karakter.

Østlandsforskning

ØF er et tverrfaglig forskningsmiljø med lang erfaring fra oppdragsforskning. Virksomheten spenner fra langsiktige forskningsprosjekter til forskningsbasert utrednings- og rådgivningsvirksomhet. ØF arbeider bl.a. med problemstillinger i tilknytning til velferdsstaten, for eksempel studier av ulike typer velferdstjenester. Omstilling, endring og læring i offentlige og private organisasjoner er også sentrale forskningstema, samt studier som omfatter ledelse, organisasjonsutvikling og kompetanseutvikling. Ulike former for evalueringer utgjør en stor del av prosjektporteføljen, samt kursing og opplæring blant annet i flerkulturell forståelse og etniske minoritetsspørsmål. Se www.ostforsk.no for mer informasjon om Østlandsforskning og deres oppdrag.

Sammendrag

Statusrapporten er gjennomført av Likestillingscenteret, med Østlandsforskning som underleverandør, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet som en del av evalueringen av Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010.

Prosjektet søkte kunnskap om status for likestillingsarbeidet i forhold til kjønn i barnehagen. Likestillingsarbeidet i barnehagen er et komplekst område som favner både strukturelle og individuelle nivåer. For å gripe kompleksiteten ble dokumentanalyse, kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer benyttet som metodiske tilnærminger.

Trenden i det samlede datamaterialet er at likestilling er et tema som mange har en bevissthet rundt på et overordnet nivå. Majoriteten i spørreundersøkelsen oppgir at likestilling er nedfelt i lokalt planverk. På den annen side viser dokumentanalysen at en lav prosentandel har nedfelt likestillingsarbeid i sitt lokale planverk. Videre viser de kvalitative intervjuene til et brudd i likestillingsbevisstheten mellom overordnet og praktisk nivå. I intervjuene fremtrer det en bevissthet om kjønn på overordnet refleksjonsnivå relatert til egne opplevelser og erfaringer. I fortellinger om barnehagehverdagen fremtrer trekk som tyder på et fravær av bevissthet om kjønn og likestilling. Det handler om at det vi gjør ikke er det vi tror vi gjør, og dette reflekteres når det snakkes om lek og praksis. Det kan leses som at det er et kunnskapshull om praktisk likestillingsarbeid i barnehagen.

I forhold til rekruttering av menn oppgir halvparten av barnehagene i spørreundersøkelsen at det er iverksatt tiltak. Det mest brukte tiltaket er stillingsannonser som oppfordrer menn til å søke. I det kvalitative materialet kommer det frem en positiv holdning til menn samtidig som det også uttrykkes en skepsis i forhold til kvotering av menn. Motstanden baserer seg på argumenter om kvalifikasjon. Dokumentanalysen viser at det er lettere å rekruttere menn til barnehager hvor det allerede jobber menn, spesielt hvis de har pedagogisk utdanning. Spørreundersøkelsen viser en sammenheng mellom andelen menn og styrers vurdering av barnehagens likestillingsbevissthet. Når andelen menn øker, øker sannsynligheten for et økt likestillingsfokus. Om det er en følge av styrers bevissthet eller om større andel menn gir økt likestillingsbevissthet er et åpent spørsmål, og årsakssammenhengen er usikker.

Abstract

The survey is accomplished by the Center for Equality, in cooperation with the Eastern Norway Research Institute, on behalf of the Ministry of Education and Research as a part of the evaluation of the Action Plan for Gender Equality 2008-2010.

The evaluation sought knowledge about how kindergartens follow up their responsibility for gender equality. In order to provide an integral picture of gender equality in kindergartens as equality is a complex work field embracing both structural work and individual awareness, the research design included document analysis, qualitative interviews and a quantitative survey.

The material shows that gender equality is an area of awareness amongst child care practitioners/managers, and the majority of the surveyed says that equality is implemented in local plans and annual reports. At the same time, document analysis of annual reports shows that a low percentage of the reports have enshrined gender equality. Moreover, the qualitative interviews refer to a fracture in the gender equality consciousness between a structural and a practical level. At a structural level the informants show gender awareness related to lived experiences. However, in stories of everyday life in the kindergartens it appears signs that suggest an absence of gender awareness. In other words, what we do are not always what we think we are doing and this is reflected through everyday practice. It can be read as a lack of knowledge of how to do practical gender equality work.

Regarding men in kindergartens the material shows that about half of the kindergartens in the survey have carried through actions to increase the number of men. The most widely used measure is advertisements encouraging men to apply. The qualitative material show a positive attitude towards men at the same time as it is a certain skepticism towards the use of quotas. The resistance is based on arguments about qualifications. The document analysis shows that it is easier to recruit men in kindergartens where it already works men, especially if the men are preschool teachers. The qualitative data show correlations between the proportion men among the staff and the manager's assessment of the gender equality work in the kindergarten. A higher proportion of men increase the probability of a positive assessment of efforts put into gender equality work. Whether it is a result of gender awareness among the staff or if a greater proportion of men are likely to increase gender awareness is uncertain.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	4
Abstract.....	5
Kapittel I: Likestilling i barnehagen. Bakgrunn, teori og metode	9
1. Innledning	9
1.1 Oppbygning	9
1.2 Problemstillinger	9
2. Bakgrunn	11
2.1 Kjønn og likestilling i barnehagen – lovverk	11
2.1.1 Likestillingsloven.....	11
2.1.2 Barnehageloven og rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver	11
2.2 Kjønn og likestilling i barnehagen – kunnskapsoversikt.....	13
2.3 Kjønn og likestilling i barnehagen – praktisk arbeid	14
2.4 Kjønn og likestilling i barnehagen – tall og fakta	14
3. Teoretisk tilnærming	19
3.1 Diskurs.....	19
3.1.1 Tre likestillingsdiskurser	20
3.1.2 Tre nivåer for likestillingsarbeid i barnehager.....	20
4. Metodisk tilnærming	22
4.1 Fase en: Innhenting av eksisterende data og individuelle intervju	22
4.2 Fase to: Spørreundersøkelse og dokumentstudie	23
4.2.1 Spørreskjemaet	23
4.2.2 Datainnsamling og etikk	24
4.2.3 Validitet	26
4.2.4 Valg av analyseteknikker.....	28
4.3 Fase tre: Dokumentstudie av årsplaner	29
4.3.1 Årsplanen som sjanger	30
4.3.2 Dokumentanalyse	31
Kapittel II: Likestilling i barnehagenes planverk	32
5. Dokumentstudie av årsplaner.....	32
5.1. Likestilling tematisert i årsplanene.....	32
5.1.1 Likhetstankegang - dominerende likestillingsdiskurs	34
5.1.2 Forskjellstankegang – marginal likestillingsdiskurs	34
5.1.3 Likestilling som satsingsområde i årsplanen	35
5.2. Om menn blant ansatte i barnehagenes årsplaner	36
5.3 Oppsummering	37
Kapittel III: Status for likestilling i norske barnehager	38

6. Kvantitativ spørreundersøkelse	38
6.1 Andel menn i utvalget	38
6.2 Rekruttering	39
6.3 Likestilling i barnehagens planer	40
6.4 Styrenes vurdering av likestilling i praksis.....	42
6.5 Andel menn og arbeidet med likestilling	43
6.6 Helhetlig vurdering av barnehagens likestillingsarbeid	46
Kapittel IV: Likestillingsklimaet i barnehagen	49
7. Kvalitative intervjuer med styrer og pedagogiske leder.....	49
7.1 Menn i barnehagen – ikke for enhver pris?	49
7.1.1 Rollemodeller.....	50
7.1.2 Kjønnsbalanse i personalgruppa	51
7.1.3 Kvalifiserte kvinner, kvalifiserte menn?	52
7.1.4 Forskjellstenkning om menn og kvinner i barnehagen	54
7.1.5 Kjønnsbalanse = likestillingstenkning?.....	56
7.2 Pedagogikk og kjønnskultur – like muligheter for alle?	57
7.2.1 Overordnet likestillingsbevissthet	58
7.2.2 Brudd	59
7.2.3 Satsningsområder og pedagogiske mål: fravær av likestillingstenkning.....	61
7.2.4 Kjønnskategorier	63
Kapittel V: Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror.	65
8. Konkluderende betraktninger og veien videre.....	65
8.1 I hvilken grad foregår det, i henhold til rammeplan og lovgivning, et systematisk og kontinuerlig likestillingsarbeid i barnehagene?	65
8.1.1 Likestillingsarbeid – årsplanenes rolle.....	65
8.1.2 Status for likestillingsarbeidet – funn fra spørreundersøkelsen	67
8.1.3 Status for likestillingsarbeidet –funn fra intervjuene	68
8.2 Forskningsspørsmål	70
8.2.1 Hvilket praktisk og konkret arbeid foregår i barnehagene for å skape et miljø som fremmer likestilling mellom kjønn?	70
8.2.2 Hvilke tiltak relatert til likestilling planlegges og iverksettes for personalet?	70
8.2.3 Hvilke tiltak iverksettes for å rekruttere menn?	71
8.2.4 Hva slags funksjon har menn i barnehagen?	71
8.2.5 I hvor stor grad er barnehagens personale bevisste på kjønn og likestilling?	72
8.2.6 Hvilken forståelse av kjønn og likestilling ligger til grunn for aktivitetene som foregår? ..	72
8.2.7 Er det økt bevissthet rundt likestillingsarbeidet i barnehager med høy andel menn?.....	73
8.2.8 Hva kjennetegner barnehager som har et bevisst forhold til tema?	73
8.3 Veien videre.....	74
8.3.1 Satsning på utdanning.....	74

8.3.2 Satsning på forskning	74
8.3.3 Satsning på rekruttering av menn	75
8.3.4 Konkrete tiltak og virkemidler	75
8.3.5 Nasjonale handlingsplaner og lovverk.....	76
9. Litteraturliste	78
Vedlegg 1: Informasjonsbrev	80
Vedlegg 2: Intervjuguide	82
Vedlegg 3: Spørreskjema	84

Kapittel I: Likestilling i barnehagen.

Bakgrunn, teori og metode

1. Innledning

Likestilling i barnehagen som fagområde er regulert av lover og regler og nedfelt i forskrifter og i rammeplanen for barnehagen. Fra Kunnskapsdepartementets (KD) hold har det vært arbeidet med likestilling i barnehager gjennom handlingsplaner, lovverk og rammeplan for barnehagene. Arbeidet har rettet seg mot både barnehagens praksis og mot økt andel menn. Det statlige og kommunale nivå har få sanksjonsmuligheter hvis målet om økt likestilling mellom kjønnene ikke følges opp (Rossholt 2009:19). Dette betyr i praksis å skaffe ny kunnskap, følge opp arbeidet og motivere og stimulere til å ha et likestillingsperspektiv i barnehagen. Handlingsplanen for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008- 2010 retter seg hovedsakelig mot fylkesmenn, barnehageeier, kommunen som barnehagemyndighet og ledere i barnehager. Planen fremmer to hovedmål relatert til likestilling i barnehager:

1. Likestilling skal integreres i den daglige virksomheten og kompetansen om likestilling skal økes
2. Øke andelen menn i barnehager til 20 prosent innen 2010.

Som en del av handlingsplanen har Likestillingscenteret, på oppdrag fra KD, gjennomført en nasjonal undersøkelse om likestilling i barnehagene med det formål å kartlegge status for likestillingsarbeidet i norske barnehager, og vurdere hvorvidt dette arbeidet er i tråd med rammeplan og gjeldende lovverk. Resultatene presenteres i denne rapporten.

1.1 Oppbygning

Statusrapporten er delt inn i fem deler.

Kapittel 1 omhandler bakgrunn, teori og metode. Problemstilling, lovverk, tidligere forskning og statistikk presenteres. Det teoretiske grunnlaget med fokus på likestillingsbegrepet beskrives og metodisk tilnærming og gjennomføring gjennomgås.

Kapittel 2 er en presentasjon av analyse av årsplaner i barnehager

Kapittel 3 presenterer funnene fra den kvantitative undersøkelsen.

Kapittel 4 beskriver temperaturen på likestillingsklimaet i barnehagen basert på det kvalitative datamaterialet.

Kapittel 5 oppsummerer de empiriske funnene, trekker sammenhenger og gir en helhetlig fremstilling av funnene. Videre drøfter vi hvilken retning et videre arbeid for likestilling i barnehagen bør ta.

1.2 Problemstillinger

Problemstillingen baserer seg på hovedmålene fra handlingsplanen:

1. Læringsmiljøet i barnehage skal fremme likestilling mellom gutter og jenter
2. Kjønnbalansen blant ansatte i barnehage skal bedres

Målet har vært å belyse hvordan det arbeides med et læringsmiljø som skal fremme likestilling mellom jenter og gutter og aspekter ved en eventuell virkning av kjønnsbalansen blant de ansatte i barnehagen. Under hovedmålene i handlingsplanen er det fastsatt resultatmål. Det har ikke vært et mål å evaluere hvorvidt målene er nådd, men å kartlegge hvor langt i prosessen barnehagen har kommet og hvilket arbeid som gjøres i forbindelse med likestilling. Videre har målet vært å finne eksempler på hvordan likestillingsarbeidet dokumenteres og nedfelles i barnehagenes planarbeid. Den overordnede problemstillingen lyder som følger:

I hvilken grad foregår det, i henhold til rammeplan og lovgivning, et systematisk, kontinuerlig og integrert likestillingsarbeid i barnehagene?

I dette ligger det å søke kunnskap om hvordan rammeplanen og lovverket følges og brukes, og hvordan innholdet påvirker likestillingsarbeidet hos aktørene i barnehagesektoren. Det dreier seg både om et planmessig nivå og et individuelt nivå. Knyttet til den overordnede problemstillingen og til de fastsatte resultatmålene i handlingsplanen formuleres følgende forskningsspørsmål:

- 1. Hvilket praktisk og konkret arbeid foregår i barnehagene for å skape et miljø som fremmer likestilling mellom kjønn? Hvilke tiltak relatert til likestilling planlegges og iverksettes for personalet?*
- 2. Hvilke tiltak iverksettes for å rekruttere menn? Hva slags funksjon har menn i barnehagen?*
- 3. I hvor stor grad er barnehagens personale bevisste på kjønn og likestilling? Hvilken bevissthet og forståelse av kjønn og likestilling hos barnehagepersonalet ligger til grunn for de aktiviteter som foregår?*
- 4. Er det økt bevissthet rundt likestillingsarbeidet i barnehager der det er en større prosentandel menn ansatt? Hva kjennetegner barnehager som har et bevisst forhold til temaet?*

2. Bakgrunn

2.1 Kjønn og likestilling i barnehagen – lovverk

Alle barnehager skal bygge på prinsippet om likestilling mellom kjønn og ha et bevisst forhold til likestilling i sin daglige omsorg for barna, i pedagogikken og ved planlegging, dokumentasjon og vurdering. Dette er nedfelt i Likestillingsloven, Barnehageloven og Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver.

2.1.1 Likestillingsloven

§ 1a sier at offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling på alle samfunnsområder og innenfor sin virksomhet. Arbeidsgivere er pliktige til å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten og tiltak som er iverksatt og/eller planlegges iverksatt for å fremme likestilling mellom kjønn.

§ 7 fremholder at læremidler som benyttes i undervisning skal bygge på likestilling mellom kjønnene. Dette betyr at læremidler ikke skal formidle ensidige fremstillinger av menn og kvinner. I henhold til § 8a er trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering ikke tillatt.

§ 3 fremholder at direkte eller indirekte forskjellsbehandling av menn og kvinner ikke er tillatt. Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene er i følge § 3a ikke i strid med dette.

Barnehager og skoler har etter forskrift om særbehandling av menn til utdanning og yrker med omsorg for barn (rundskriv Q-07/98) anledning til å oppfordre menn til å søke stillinger. Etter forskriften kan en mann velges framfor en kvinne når den mannlige søkeren vurderes å være like godt eller tilnærmet like godt kvalifisert (§ 2). Dette gjelder for stillinger der arbeidsoppgavene i hovedsak er rettet inn mot undervisning av eller omsorg for barn (§ 4 og § 2).

2.1.2 Barnehageloven og rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (Kunnskapsdepartementet 2006) er barnehagens viktigste arbeidsdokument. Rammeplanen, en forskrift til barnehageloven, og barnehageloven pålegger barnehagen som institusjon å arbeide med likestilling (Rossholt 2009:20), og rammeplanen forankrer likestilling som en del av barnehagens verdigrunnlag. Barnehageloven og rammeplan for barnehagen pålegger barnehagen som institusjon å arbeide med likestilling, og vektlegger, sammen med Handlingsplan for likestilling og FNs barnekonvensjon, likestilling som et demokratisk prinsipp. I barnehagelovens § 2 om barnehagens innhold (lov av 17. juni 2005) står det:

”Omsorg, oppdragelse og læring i barnehagen skal fremme menneskelig likeverd, likestilling, åndsfrihet, toleranse, helse og forståelse for bærekraftig utvikling.”

En ny formålsparagraf er vedtatt, men foreløpig ikke iverksatt. I de nye paragrafene fremheves det at *”Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.”*

Barnehagens verdigrunnlag – menneskelig likeverd, likestilling, åndsfrihet og toleranse er sentrale samfunnsverdier som skal legges til grunn for omsorg, oppdragelse, lek og læring i barnehagen. Likestilling som verdi i barnehagen forankres ytterligere i rammeplan for barnehagene. Følgende utdrag fra rammeplanen vektlegger likestilling:

1.3 Barnehagens verdigrunnlag

Likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barna til å møte og skape et likestilt samfunn. 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 forventinger til gutter og jenter.

1.4 Barn og barndom

Barnehagen må tilby alle barn et rikt, variert, stimulerende og utfordrende læringsmiljø, uansett alder, kjønn, funksjonsnivå, sosial og kulturell bakgrunn.

2.4 Sosial kompetanse

Alle barn i barnehagen, uansett alder, kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonsnivå, må få likeverdige muligheter til å delta i meningsfulle aktiviteter i et fellesskap med jevnaldrende.

3.2 Kropp, bevegelse og helse

For å arbeide i retning av disse målene må personalet:

- tilrettelegge for og inspirere til trygg og utfordrende kroppslig lek og aktivitet for alle, uansett kjønn og kroppslige, psykiske og sosiale forutsetninger
- skape betingelser for kroppslig lek og aktivitet der det også brytes med tradisjonelle kjønnsrollemønstre slik at jenter og gutter på en likeverdig måte kan delta i alle aktivitetsformer

3.6 Nærmiljø og samfunn

Gjennom arbeid med nærmiljø og samfunn skal barnehagen bidra til at barna

- opplever at det tas like mye hensyn til gutter og jenter

For å arbeide i retning av disse målene må personalet

- arbeide med likestilling mellom gutter og jenter og sørge for at begge kjønn får varierte utfordringer og like mye oppmerksomhet

Rammeplanens delmål om kjønn og likestilling handler blant annet om å bryte tradisjonelle kjønnsrollemønstre. Barnehagens rolle i barns og deres familiers liv gjør den til en viktig bidragsyter til

å fremme likestilling (2008:39). Det er dermed et ansvar for styrere, pedagogiske ledere og øvrig personale. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn. 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.

2.2 Kjønn og likestilling i barnehagen – kunnskapsoversikt

Det er laget to kunnskapsoversikter om forskning på kvalitet og innhold i norske barnehager (Rossholt 2009:22). Den første kom i 2003 på oppdrag fra Barne- og familiedepartementet, og den andre kom i 2008 på oppdrag fra KD. Rapporten fra 2003 viser at det frem til 2003 var gjort lite forskning på kjønn i barnehagen (Rossholt 2009:22). Rapporten fra 2008, "*Kvalitet og innhold i norske barnehager. En kunnskapsoversikt*" (Borg, Kristiansen, Backe-Hansen 2008), har et eget kapittel som omhandler forskning på kjønn og likestilling i barnehagen. I kapittel fire presenteres og sammenfattes studier som kan si noe om hvorvidt personalet i barnehagen bidrar til at gutter og jenter forberedes ulikt til det som venter dem senere i livet (ibid.:29). Ifølge kunnskapsoversikten (ibid.) finnes det imidlertid fremdeles lite forskning som tar opp hvordan barna 'skaper' kjønn i samspill med hverandre og/eller med personalet. I tillegg finnes ingen studier som kan knyttes til en hypotese om at tilsetting av flere menn i barnehagen kan bidra til økt likestilling. Det foreligger i tillegg lite forskning som sier noe om hva flere menn i barnehagen kan tilby gutter, som ikke kvinner kan, og om personalets kjønn har betydning for barnas kjønnskonstruksjon i barnehagen (ibid.:46). Forskingen som er gjort til nå viser at barnehagen reproducerer et tradisjonelt kjønnsrollemønster (Rossholt 2009:23).

Barnehagesenteret ved Høgskolen i Vestfold gjennomførte i 2009 en evaluering av rammeplanen for barnehager på oppdrag fra KD, "*Alle teller mer 2009*". Rapporten viser blant annet hvordan styrerne vektlegger ulike områder i rammeplanen (2009:24). Når det gjelder vektlegging av likestilling i tiltakene oppgir ni prosent at det har blitt vektlagt i stor grad, 27 prosent i noen grad, 42 prosent i liten grad og 23 prosent ikke i det hele tatt. Likestilling favner her inn under området "Etikk, religion og filosofi", som er ett av de lavest prioriterte områdene. Bare 15 prosent oppgir at de har arbeidet ganske mye med dette området (2009:25). Få barnehager oppgir at de arbeider systematisk med likestilling, 65 prosent svarer at det i liten eller ingen grad er arbeidet med (2009:27). Også informantene i studien gir entydige svar på at likestilling ikke har vært et område som har stått i fokus. Det uttrykkes liten bevissthet om betydning av kjønn i forhold til barns medvirkning (2009:158). Evalueringen gir et entydig bilde av at likestilling er et område som ikke prioriteres. At det arbeides lite systematisk med likestilling kommer spesielt til syne gjennom barneintervjuene. Evalueringen finner at det kan synes som om barnehagene snarere bidrar til å støtte opp under et tradisjonelt kjønnsrollemønster (2009:194). I følge rapporten står dette i motsetning til funn fra evalueringen av *Strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren* (KD 2008). Der vises det til at likestilling og menn i barnehagen er satsingsområder som det jobbes med lokalt i kommunene. Imidlertid settes likestilling her i sammenheng med rekruttering av menn. Følgelig har motsetningen sammenheng med en relativt ulik forståelse av likestilling (Østrem 2009:84).

2.3 Kjønn og likestilling i barnehagen – praktisk arbeid

Likestilling og menn i barnehagen er et satsningsområde det jobbes med både nasjonalt og lokalt. Det er etablert rekrutteringsteam og nettverk for menn i barnehagen, MiB, i samarbeid med fylkesmannen og høgskoler som tilbyr førskolelærerutdanning. Dronning Mauds Minne Høgskole har koordineringsoppdraget, og arbeidet med å etablere rekrutteringsteam er forankret i handlingsplanen for likestilling i barnehagen. MiB nettverk finnes over hele landet, og fungerer som et uformelt nettverk av og for menn/gutter som arbeider i barnehage eller tar utdanning for å jobbe i barnehage. Det er også utviklet et temahefte for rekruttering av menn i barnehagen (KD 2006).

Gjennom et toårig EU prosjekt om likestilling i barnehager og førskolelærerutdanninger (2007-2009) har Reform – ressursenter for menn, utgitt to publikasjoner på norsk:

1. Gender Loops eksempelsamling - praksiser som kan fremme likestilling og kjønns sensitivitet i barnehage.

Publikasjonen fokuserer på hvordan en kan høyne refleksjonsnivået og kompetansen om kjønn og likestilling i barnehagen. I eksempelsamlingen presenteres utprøvde metoder og prosjekter for arbeid med likestilling i barnehagen.

2. Gender Loops – Om integreringen av perspektiver på kjønn og likestilling i førskolelærerutdanningens fagplaner.

I Gender Loops prosjektet var integrering av kjønnsperspektivet i rammeverket en hovedsak. I rapporten fokuseres det på hva norske førskolelærerstudenter lærer om kjønn og likestilling, og det gis konkrete innspill til hvordan førskolelærerutdanningene kan bli bedre på dette området. Et sentralt funn er at det som står, eller ikke står, i rammeplanen har stor betydning. Førskolelærerutdanningen tar primært opp kjønn og likestilling der det er nevnt i rammeplanen (pedagogikk og samfunnsfag).

I rapporten "*På vei mot en likestilt barnehage. Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007*" (Pettersen 2008) presenteres resultater fra forrige handlingsplan gjennom prosjekter i barnehager og høgskoler og kommentarer fra fylkesmenn. Det dreier seg om prosjekter som var knyttet til rekruttering av menn i barnehage og utdanning, tiltak for likeverdsfremmende pedagogikk, bevisstgjøring og holdninger hos personalet og likestilling i kommunale planer.

2.4 Kjønn og likestilling i barnehagen – tall og fakta

Allerede i daværende Barne- og familiedepartementets "*Barnehagen – en arbeidsplass for både kvinner og menn. BFD's tiltak 1997-2000*" står det at "i år 2000 bør 20 prosent av alle som blir tatt opp til studiet og 20 prosent av alle ansatte i barnehagen være menn". Departementets prioriteringer i perioden 1997 til 2000 var i all hovedsak relatert til menn i barnehagen. I mer enn ti år har det altså blitt arbeidet med å øke andelen menn i barnehager. Hva har egentlig skjedd? Nedenfor vises det statistikk over barnehagenes personale fra 2003 til 2008.

Tabell 1. Ansatte i barnehager, etter stilling og kjønn

Stilling	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ansatte	58422	60470	64728	69655	76089	81450
Menn	4606	4845	5715	6202	7013	7596
Kvinner	53816	55625	59013	63453	69076	73854
Styrere	5768	5871	5934	6179	6425	6973
Menn	444	440	454	503	509	552
Kvinner	5324	5431	5480	5676	5916	6421
Pedagogiske ledere	12320	13193	14715	16155	18187	20062
Menn	609	672	809	847	1036	1119
Kvinner	11711	12521	13906	15308	17141	18943
Assistent	28889	30427	32676	35911	39536	41315
Menn	1546	1792	2262	2684	3127	3314
Kvinner	27343	28635	30414	33227	36409	38001
Tospråklige ass.	1231	878	1015	911	1070	1030
Menn						
Kvinner	142	104	125	96	103	90
	1089	774	890	815	967	940
Annet personale	5218	5363	5639	5620	5905	6308
Menn	289	313	437	369	423	457
Kvinner	2211	5050	5202	5251	5482	5851
Annen lønnet hjelp	4996	4738	4749	4879	4966	5762
Menn	1576	1524	1628	1703	1815	2064
Kvinner	3420	3124	3121	3176	3151	3698

Kilde: SSB, Kunnskapsdepartementet

Tabell 2. Prosentvis fordeling etter kjønn og stilling

Stilling	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ansatte						
Menn	7,9	8,0	8,8	8,9	9,2	9,3
Kvinner	92,1	92,0	91,2	91,1	90,8	90,7
Styrere¹						
Menn	7,7	7,5	7,7	8,1	7,9	7,9
Kvinner	92,3	92,5	93,2	91,9	92,1	92,1
Pedagogiske ledere						
Menn	4,9	5,1	5,5	5,2	5,7	5,6
Kvinner	95,1	94,9	94,5	94,8	94,2	94,4
Assistent						
Menn	5,4	5,9	6,9	7,5	7,9	8,0
Kvinner	94,6	94,1	93,1	92,5	92,1	92,0
Tospråklige ass.						
Menn						
Kvinner	11,5	11,8	12,3	10,5	9,6	8,7
	88,5	88,2	87,7	89,5	90,4	91,3
Annet personale						
Menn						
Kvinner	5,5	5,8	7,7	6,6	7,2	7,2
	94,5	94,2	92,3	93,4	92,8	92,8
Annen lønnet hjelp						
Menn						
Kvinner	31,5	32,2	34,3	34,9	36,5	35,8
	68,5	67,8	65,7	65,1	63,5	64,2

Kilde: SSB, Kunnskapsdepartementet

Tabellen viser at antall ansatte menn i barnehagen har økt fra ca. åtte prosent i 2003 til ca. ni prosent i 2008. Inkludert i disse tallene er alle som jobber i barnehagen, inkludert vaktmestere og rengjøringspersonale (kategorien annet lønnet hjelp). Høyest prosentandel menn er i kategorien "annet lønnet hjelp".

¹ Til og med 2007 er "styreassistent" inkludert i tallet for "assistenter". Fra og med 2008 er ikke "styreassistent" en egen stillingskategori hvor man skal rapportere ansatte og årsverk. I følge veiledning til årsmelding for barnehager skal den styrerressursen styrerassistentene utgjør føres under "styrer".

Tabell 3. Prosentvisøkning antall ansatte 2008

Stilling	% økning siden 2007	% økning siden 2006	% økning siden 2003
Ansatte	7,0	16,9	39,4
Menn	8,3	22,5	64,9
Kvinner	6,9	16,4	37,2
Styrere	8,5	12,8	20,9
Menn	8,4	9,7	24,3
Kvinner	8,5	13,1	20,6
Pedagogiske ledere	10,3	24,2	62,8
Menn	8,0	32,1	83,7
Kvinner	10,5	23,7	61,8
Assistent	4,5	15,0	43,0
Menn	6,0	23,5	114,4
Kvinner	4,4	14,4	39,0
Tospråklige ass.	-3,7	13,1	-16,3
Menn	-12,6	-6,3	-36,6
Kvinner	-2,8	15,3	-13,7
Annet personale	6,8	12,2	20,9
Menn	8,0	23,8	58,1
Kvinner	6,7	11,4	18,7
Annen lønnet hjelp	16,0	18,1	15,3
Menn	13,7	21,2	31,0
Kvinner	17,4	16,4	8,1

Kilde: SSB

Tabellen viser at totalt antall ansatte i barnehagen har økt med ca 40 prosent siden 2003. Andel ansatte menn har økt med om lag 65 prosent siden 2003. Økningen skyldes i stor grad flere menn ansatt som assistenter og pedagogiske ledere.

I handlingsplanen er det mål om at 20 prosent av de ansatte skal være menn innen 2010. Ovenfor viste vi til en økning i antall ansatte menn fra 2003 til 2008. Dette kan tenkes å i stor grad henge sammen med et utvidet barnehagetilbud, og en generell økning i antall ansatte i barnehagen på om lag 40 prosent. Fordi det er så få menn i barnehagen vil den prosentvise økningen av antall ansatte menn være høyere enn for kvinner. I 2008 er det 66 000 flere kvinner som jobber i barnhagen enn menn.

Tabell 4. Andel menn og kvinner etter stillingskategorier i barnehagen

Stilling	2006	2007	2008
Styrere			
Menn	11,2	9,8	10,0
Kvinner	9,4	9,0	9,2
Pedagogiske ledere			
Menn	18,8	19,9	20,2
Kvinner	25,4	26,0	27,0
Assistent			
Menn	59,7	60,2	60,0
Kvinner	55,2	55,2	54,2
Tospråklige ass.			
Menn	2,1	2,0	1,6
Kvinner	1,4	1,5	1,3
Annet personale			
Menn	8,2	8,1	8,2
Kvinner	8,6	8,3	8,3

Kilde: SSB/ Kunnskapsdepartementet

Tabellen viser hvordan stillinger er fordelt prosentvis for menn ansatt i barnehager, og for kvinner ansatt i barnehager. Tallene er uten vaktmester- og renholdspersonell. Vi ser at av menn som er

ansatt i barnehagen jobber ti prosent som styrere, 20 prosent som pedagogisk ledere og 60 prosent som assistenter. Blant menn jobber ca. fem prosent flere som assistenter, sammenlignet med andelen kvinner som er assistenter. Prosentandelen blant menn som er styrere ligger noe over andelen kvinner, mens blant pedagogiske ledere er menn prosentvis underrepresentert med ca. sju prosent. Sammenlagt betyr dette at andelen kvinner med pedagogisk utdanning er høyere enn andelen menn.

Tabell 5. Gjennomsnitt andel ansatte menn til basisvirksomhet barnehagene etter fylke

Fylke	2004	2005	2006	2007	2008
Alle kommuner	6,2	7,0	6,9	7,5	7,6
Landet uten Oslo	5,7	6,4	6,2	6,9	6,8
Østfold	7,0	7,5	7,6	8,0	8,5
Akershus	5,4	5,9	6,8	7,6	7,8
Oslo	10,1	11,2	11,9	12,2	12,7
Hedmark	6,1	5,8	5,5	5,9	6,0
Oppland	3,3	4,4	4,3	5,2	5,0
Buskerud	5,3	6,4	6,0	7,1	7,5
Vestfold	5,7	6,8	7,2	8,3	7,9
Telemark	4,4	5,1	4,2	5,2	5,0
Aust-Agder	5,7	5,6	5,0	6,0	6,3
Vest-Agder	6,1	5,8	6,5	6,7	6,2
Rogaland	5,7	5,6	5,5	5,2	5,1
Hordaland	6,0	7,5	7,2	7,6	7,5
Sogn og Fjordane	5,2	5,8	5,6	5,7	5,9
Møre og Romsdal	2,5	3,6	3,0	3,4	3,8
Sør-Trøndelag	5,9	6,6	7,0	8,1	8,2
Nord-Trøndelag	6,3	6,7	6,1	7,2	7,2
Nordland	7,2	8,0	6,9	7,5	7,1
Troms	7,2	8,4	7,9	8,9	8,7
Finnmark	7,7	9,4	7,9	8,5	7,7

Kilde: SSB

Tabell fem viser et mer riktig bilde av andel ansatte menn i barnehagen enn tabell fire ovenfor fordi den ikke inkluderer "annen lønnet hjelp". Landsgjennomsnittet har økt fra seks prosent menn i 2004 til sju og en halv prosent i 2008. For landet uten Oslo ligger snittet på ca sju prosent menn.

I 2008 var det bare tre kommuner; Torsken i Troms og Kvalsund og Nesseby i Finnmark, som hadde et gjennomsnitt på 20 prosent eller mer ansatte menn til basisvirksomhet i barnehagene (SSB). En del av forklaringen for disse kommunene er at de har små og få barnehager, slik at det skal få menn til for å nå målet om 20 prosent. Om lag 38 kommuner har et gjennomsnitt på mellom ti og 20 prosent ansatte menn til basisvirksomhetene. Resterende kommuner har et gjennomsnitt på færre enn ti prosent menn i barnehagen.

Tabell 6. Prosent ansatte i barnehager etter kjønn, stilling og fylke 2008

Fylke	Kvinner				Menn			
	I alt	Styrer, ped.	Ass.	Andre	I alt	Styrer, ped.	Ass.	Andre
Hele landet	90,7	93,8	92,0	80,1	9,3	6,2	8,0	19,9
Østfold	90,0	92,7	91,2	82,3	10,0	7,3	8,8	17,7
Akershus	90,1	94,7	90,6	75,1	9,9	5,3	9,4	24,9
Oslo	85,5	90,8	84,9	75,4	14,5	9,2	15,1	24,6
Hedmark	90,8	95,0	94,3	75,1	9,2	5,0	5,7	24,9
Oppland	92,4	97,1	94,2	79,4	7,6	2,9	5,8	20,6
Buskerud	90,6	94,6	91,5	79,6	9,4	5,4	8,5	20,4
Vestfold	90,4	93,7	91,0	81,1	9,6	6,3	9,0	18,9
Telemark	91,9	94,3	95,6	77,6	8,1	5,7	4,4	22,4
Aust-Agder	91,1	94,8	93,5	76,2	8,9	5,2	6,5	23,8
Vest-Agder	91,5	93,6	94,1	80,9	8,5	6,4	5,9	19,1
Rogaland	93,9	95,4	94,6	88,6	6,1	4,6	5,4	11,4
Hordaland	91,2	93,8	92,4	81,7	8,8	6,2	7,6	18,3
Sogn og Fjordane	92,2	94,2	95,2	78,9	7,8	5,8	4,8	21,1
Møre og Romsdal	94,5	95,9	96,9	83,9	5,5	4,1	3,1	16,1
Sør-Trøndelag	90,8	92,9	91,3	83,2	9,2	7,1	8,7	16,8
Nord-Trøndelag	89,4	93,8	92,7	73,3	10,6	6,2	7,3	26,7
Nordland	91,0	92,0	94,4	79,6	9,0	8,0	5,6	20,4
Troms	90,0	93,9	90,8	82,4	10,0	6,1	9,2	17,6
Finnmark	90,8	93,6	92,6	79,4	9,2	6,4	7,4	20,6
Svalbard	97,2	91,7	100,0	100,0	2,8	8,3	0,0	0,0

Kilde: SSB/ Kunnskapsdepartementet

Tabellen viser den fylkesvise kjønnsfordelingen blant ansatte i barnehagene. Østfold, Oslo, Nord-Trøndelag og Troms har høyest andel menn; fra ti prosent i Østfold og Troms til 14,5 prosent i Oslo. Slik statistikken viser er det ennå langt frem til målet om 20 prosent menn.

Tabell 7. Fylke rangert etter prosent andel menn som styrer og pedagogisk leder 2008

Fylke	Prosent mannlige styrere og pedagogiske ledere
Hele landet	6,2
Oslo	9,2
Svalbard	8,3
Nordland	8,0
Østfold	7,3
Sør-Trøndelag	7,1
Vest-Agder	6,4
Finnmark	6,4
Vestfold	6,3
Nord-Trøndelag	6,2
Hordaland	6,2
Troms	6,1
Sogn og Fjordane	5,8
Telemark	5,7
Buskerud	5,4
Akershus	5,3
Aust-Agder	5,2
Hedmark	5,0
Rogaland	4,6
Møre og Romsdal	4,1
Oppland	2,9

Kilde: Kunnskapsdepartementet/SSB

Tabellen viser et fylkesvis gjennomsnitt for mannlige styrere og pedagogiske ledere. Oslo ligger på topp med ni prosent mannlige styrere og pedagogiske ledere i barnehagene mens Oppland ligger nederst med tre prosent.

Statistikken viser at det til tross for en satsning på arbeidet med å øke andelen menn i barnehager de siste ti årene ikke har medført noen større endringer i forhold til målet om 20 prosent menn. Samtidig er det viktig å påpeke at det har vært en utbygging av sektoren med en stor økning i antall ansatte (jamfør tabell en og tre) og den forholdsvis stabile andelen menn er en positiv utvikling. Siden 2003 har andelen menn totalt i barnehagen, inkludert vaktmestere og renhold, økt med 65 prosent. Økningen skyldes i stor grad en økning i antall menn som er assistenter og pedagogiske ledere. Samtidig vil den prosentvise økningen for antall menn ansatt i barnehagen være høyere enn for ansatte kvinner på grunn av den lave prosentandelen menn i barnehagen. Vi ser av statistikken at den største andelen av mennene i barnehagen jobber som assistenter, og at andelen kvinner med pedagogisk utdanning er høyere enn andelen menn med pedagogisk utdanning.

3. Teoretisk tilnærming

Likestillingsbegrepet får i mange sammenhenger ulikt betydningsinnhold. Generelt brukes begrepet som en fellesbetegnelse for likestillingsarbeid på tvers av kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering og funksjonsnivå. Det er derfor nødvendig med en avklaring i forhold til begrepets meningsinnhold. Dette gjøres gjennom å se på tre likestillingsdiskurser, både overordnet og i arbeidet med likestilling i barnehager. Vi tar her utgangspunkt i Marie Nordberg (2005) som diskuterer det svenske likestillingsprosjektets genealogi og fremvekst og løfter frem tre diskurser, lokalisert i ulike tidsepoker. Videre tar vi utgangspunkt i Asklands og Rossholts (2009) beskrivelse av tre nivåer for likestillingsarbeid i barnehagen. Selv om diskursene og meningsinnholdet lokaliseres forskjellig betyr ikke det at de utelukker hverandre. Dette tydeliggjøres gjennom begrepet *diskurs*, som er et viktig begrep inn til temaet likestilling.

3.1 Diskurs

Diskursbegrepet er komplekst og kan defineres på forskjellige måter (Halvorsen 2001:42). I følge Jørgensen og Phillips kan man generelt forstå diskurs som "en bestemt måte at tale om og forstå verden (eller et udsnit af verden) på" (1999:9). I dette ligger det at den sosiale virkeligheten skapes og virkeliggjøres gjennom diskurser, og at sosial samhandling ikke kan forstås uten diskurser som gir dem mening (Phillips og Hardy 2002:3). Diskurser er hierarkisk ordnet, og gjennom at noen gjentas oftere enn andre normaliseres visse forståelser. Dette innebærer at noen diskurser er hierarkiske, at de har en ledende posisjon. Det er viktig å fremheve at en diskurs ikke er en lukket og uforanderlig enhet, men at den omformes til stadighet i kontakt med andre diskurser (Jørgensen og Phillips 1999:15). Det forhandles og konkurreres om å være den hegemonisk meningsbærende diskursen. Nye betydninger skapes gjennom mothegemonier, og diskurser eksisterer side om side.

Likestilling er et begrep som gjennom diskurser tilskrives forskjellige innhold. Innholdsbestemmelse er ikke noe som skjer i et vakuum, men i ulike historiske sammenhenger og kontekster.

Likestillingsbegrepet er derfor kontinuerlig utsatt for forhandling (Nordberg 2005:81). Nordberg beskriver tre likestillingsdiskurser som dominerer i ulike tidsepoker. Som det ble forklart over, er diskurser flytende og hele tiden under forhandling og endring. Dette betyr at de tre diskursene Nordberg identifiserer ikke erstatter hverandre, men at de eksisterer side om side også i dagens

tenkning om likestilling. De artikuleres i ulike sammenhenger, florerer side ved side og kan sees som konkurrerende diskurser som motsier og som stilles i mot hverandre (Nordberg 2005:82).

3.1.1 Tre likestillingsdiskurser

Diskurs 1: Likestilling som likhet

Denne diskursen dominerer på 70-tallet. Likheter mellom kjønn står i sentrum og det forventes at menn og kvinner trår inn i hverandres områder. Tradisjonelle kjønnsroller skal erstattes av nye hvor menn og kvinner gjør det samme og hvor menn og kvinner ikke er komplementære kategorier. Kjønnstilørighet har ingen relevans for hva menn og kvinner kan, skal og vil gjøre.

Diskurs 2: Likestilling som utjevning av maktforskjeller

Innholdet kobles til en endring i likestillingspolitikk hvor den mannlige dominansen i samfunnet betraktes. Kvinnelig egenart løftes frem, ikke som biologi, men som en kvinnelig kulturell underordning som knyttes til den mannlige dominansen. Kvinners behov for ekstra innsatser markeres, og likestilling blir en kvinnesak som bygger på at alle kvinner har noe felles. Menn oppfattes som et hinder for likestilling. For eksempel oppfattes mannlige praksiser, blant annet i organisasjoner, som et hinder for kvinners inntreden.

Diskurs 3: Likestilling som egenartsdiskurs

Fremtrer som hegemonisk fra 1990-tallet og fremover, og bygger på et positivt syn på egenart, hvor det ikke er et statusskille mellom kjønn. Hva som defineres som mannlighet og kvinnelighet er av samme verdi. Kjønnsmaktforholdet tones ned og det finnes en tanke om en kulturell og kroppslig forankret komplementær mannlighet og kvinnelighet. Det fokuseres på individets egenart gjennom diskurser om mangfold, og ulikheter i egenskaper og interesser vurderes som positivt. Mangfoldet reduseres likevel til to motsatte kjønn som forventes å ha komplementære egenskaper. Det finnes en uro for at kjønnskategoriene skal oppløses slik at individene blir for like.

Også Nina Rossholt og Leif Askland (2009) viser at det finnes flere oppfatninger om hva likestilling er og kan være, og knytter dette til likestillingsarbeidet i barnehager. Nedenfor går vi igjennom tre nivåer innenfor arbeid med betydning av kjønn i barnehagen, og trekker tråder til Nordbergs beskrivelse av tre likestillingsdiskurser.

3.1.2 Tre nivåer for likestillingsarbeid i barnehager

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 om å synliggjøre jenter og 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. Askland og Rossholt refererer til den franske feministen, lingvisten og psykoanalytikeren Julia Kristevas skissering av tre nivåer innenfor arbeid med betydning av kjønn.

1. Liberal feminisme og likhetstankegang.

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. Som et eksempel er, i følge Askland og Rossholt, handlingsplanen 2008-2010 skrevet inn i dette nivået (2009:57). Slik vi leser Rammeplanen for barnehager er denne også på dette nivået: "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" (KD 2006:10). Nivået åpner opp for at ting ikke skjer av seg selv, og følgelig må like muligheter sikres gjennom lover og regler (Askland og Rossholt 2009:58,61). Det norske arbeidet er i all hovedsak relatert til liberal feminisme og en likhetstenkning. De to andre nivåene har hatt lite teoretisk og metodisk grobunn i norske barnehager (Rossholt og Askland 2009:57).

2. Radikal feminisme og forskjellstenkning.

På dette nivået tar man med utgangspunkt i at forskjellighet er et oppgjør med den mannlige symbolske ordenen. Forskjellsdiskursen handler om at begrepene femininitet og maskulinitet representerer ulike verdier som er verdifulle i et samfunn (2009:59). Det feminine forutsetter ikke det maskuline, og femininitet og maskulinitet er ikke knyttet til biologisk kjønn. Omsorg, som tradisjonelt knyttes til det feminine og kvinner, anses som verdifullt, og noe en kan anerkjenne både hos jenter og hos gutter. Omsorg blir en etisk praksis og ikke en egenskap man har i kraft av sitt biologiske kjønn (Askland og Rossholt 2009:59). Som et eksempel kan deler av Barne- og familiedepartementets plan, "Barnehagen – en arbeidsplan for både kvinner og menn 1997-2000" kan leses på dette nivået. I forordet skriver daværende barne- og likestillingsminister Sylvia Brustad at

"barn har behov for både kvinner og menn som nære omsorgspersoner [...] Det at vi representerer forskjellige kjønn, kommer også til uttrykk i vår adferd, og vi opptrer mer eller mindre kjønnstypisk. Ikke minst for barnas mulighet til identifikasjon og deres følelsesmessige utvikling er det viktig å oppleve forskjellene menn og kvinner representerer".

Det snakkes om en "maskulin omsorg" som innebærer noe annet enn en "feminin omsorg". Nivået knyttes til likestilling som utjevning av maktforskjeller, ved oppgjøret med den mannlige symbolske ordenen og mannsdominansen i samfunnet. Kvinnens egenart fremheves. Omsorg, som tradisjonelt knyttes til kvinnelighet, løftes frem.

3. Julia Kristevas posisjon – individets egenart

Nivået bygger, i likhet med Nordbergs beskrivelse av egenartsdiskursen, på et positivt syn på særart. Dikotomien mellom maskulinitet og femininitet, mannlighet og kvinnelighet vrakes som metafysisk². Det handler om å bryte opp meningsinnholdet i dikotomien og bryte med det som tas for gitt. Likestillingsbegrepet beveger seg mer mot likeverdstenkning hvor forskjellighet lovprises på tvers av biologisk kjønn (ibid.:60), og endrer de begrepene dagens likestillingspraksis bygger på.

² Begrep innen filosofien som refererer til læren om tilværelsens grunner og prinsipper (Askland og Rossholt 2009:60).

Som vi ser sammenfaller Nordbergs tre likestillingsdiskurser med Rossholt og Asklands skissering av nivåene for likestillingsarbeid i barnehagene. De tre nivåene beskrevet ovenfor er viktige å ha med seg i bakhodet videre i lesningen og analysen, spesielt gjennom beskrivelsen av funnene i det kvalitative materialet hvor informantenes argumentasjon og tenkning lokaliserer diskursene og posisjonene som her er beskrevet.

4. Metodisk tilnærming

Likestillingsarbeid i barnhager er et komplekst område som favner både planarbeid, kompetanse, tiltak og individuelle holdninger og refleksjoner. Kompleksiteten krever at problemstillingen belyses fra flere perspektiver og metodiske tilnærminger. Prosjektdesignet er basert på innhenting av eksisterende data, kvalitative intervjuer, kvantitativ undersøkelse og dokumentstudie. Disse metodiske tilnærminger vil til sammen gi et helhetlig bilde av status når det gjelder både det planmessige og det konkrete likestillingsarbeidet i barnehagene. Datamaterialet ble samlet inn i to faser og rapporten har empirisk utgangspunkt i dokumentanalyser av ca 150 årsplaner, en landsdekkende kvantitativ spørreundersøkelse rettet mot styrere i barnehager og kvalitative intervjuer med styrer og pedagogisk leder i fem barnehager.

4.1 Fase en: Innhenting av eksisterende data og individuelle intervju

I den første fasen var formålet å skaffe bakgrunnsinformasjon for utarbeidelse av et kvantitativt spørreskjema. Informasjonsinnhenting skjedde på to måter. Først ble KOSTRA-tall fra SSB hentet inn og systematisert for å få en oversikt over kjønnsbalansen blant barnehageansatte. Tallene, presentert ovenfor, viser endringer i andel menn i barnehager og stillingstype over tid. Videre ble det gjennomført kvalitative intervjuer. Gjennom intervjuene ønsket vi å få tak i informantenes refleksjoner, bevissthet, kunnskap og holdninger til likestilling i barnehagen i forhold til læringsmiljø og kjønnsbalanse blant ansatte. Utvalget av informanter består 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. Antall plasser i barnehagene varierer mellom 30 og 150. En av de ni informantene var menn. Informantene ble tilfeldig plukket ut ved at vi kontaktet en rekke barnehager via e-post og telefon. Av hensyn til anonymitet og konfidensialitet kobles ikke sted, type barnehage og størrelse sammen. Informantene har fått fiktive navn og alder er utelatt.

Informantene som ble kontaktet fikk tildelt informasjonsbrev (vedlegg 1) slik at de skulle få den informasjonen som "er nødvendig for å danne seg en rimelig forståelse av forskningsfeltet" slik det står i de forskningsetiske retningslinjer av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH 2006). Det ble opplyst om tema og retten til å trekke seg på ethvert tidspunkt. For at intervjuene skulle kunne formes med sikte på å gripe problemstillingen ble det utarbeidet en delvis strukturert intervjuguide (vedlegg 2) som ble fulgt i hvert intervju. Temaene for intervjuet ble fastlagt i guiden, men slik at rekkefølgen kunne bestemmes underveis. Dette åpnet opp for å følge informantens fortellinger samtidig som at alle temaene ble dekket og spørsmålene tilpasset etter informantens forutsetninger. I tillegg gav det mulighet til å ta opp uventede temaer. Metoden ble med dette lite fastlåst. Et godt grep som ble brukt i guiden var å lage spørsmål som inviterte til refleksjon,

som for eksempel "hva tenker du om likestilling i barnehagen" og "hvordan opplever du arbeidet med likestilling".

Samtidig opplevde vi svakheter ved intervjuguiden relatert til spørsmål som satte kjønn inn i dikotomiske diskurser. Det dreier seg i all hovedsak om disse spørsmålene:

- Opplever du at det er forskjeller mellom jenter og gutter? Hvor og på hvilken måte?
- Hva tenker du om flere menn i barnehagen? Hva mener du menn kan bidra med?

Det er tatt høyde for denne svakheten i analysen, og kommenteres ytterligere i kapittel fire der svakheten gjør seg gjeldende.

Det kvalitative intervjuet søker å gå i dybden, og er opptatt med å forstå og finne ut «hvorfor» og «hvordan». Det skiller seg derfor fra kvantitative metoder som vektlegger utbredelse og antall (Thagaard 2003:16) og egner seg for å gi en dypere forståelse av likestilling barnehagen. Det individuelle intervjuet fungerer som samtale hvor informanten oppfordres til å utdype og begrunne sine svar (Kvale 1998). Intervjuet styres på mange måter av informantens egne forståelser av et tema eller et problemområde og av hva som er viktige eller betydningsfulle sammenhenger i informantens øyne. Slik er intervju en god metode for å komme bak statistikk, samtidig som de gir et godt grunnlag for å utarbeide spørreskjemaet i fase to. I utgangspunktet var oppdraget fra KD å bruke det kvalitative delprosjektet som forberedelse til kvantitativ datainnsamling. Ut i prosessen og analysene viste det seg at intervjuene gav nyttig data i forhold til å belyse funn i spørreundersøkelsen og dokumentstudiene, og en analyse av intervjuene har derfor blitt til et eget kapittel. Fortellingene som kom frem i intervjuene var svært interessante, slik at de også ble brukt for å ta tempen på likestillingsklimaet i barnehagene per i dag.

4.2 Fase to: Spørreundersøkelse og dokumentstudie

Fase 2 av prosjektet omhandlet innsamling av data ved en spørreundersøkelse sendt ut til styrere i 1200 barnehager. Spørreundersøkelser er en egnet metode for kartlegging og analyse av sammenhenger, og målet med det kvantitative delprosjektet er å si noe generelt om likestillingsarbeidet i norske barnehager. Det er viktig å presisere at "bildet" som gis av likestillingsarbeidet hviler på styreres vurderinger, og at styrer svarer på vegne av barnehagen. Det er ikke sikkert at alle styrere har hatt samme forståelser av spørsmål og svaralternativ, og det er heller ikke sikkert at styrerne har gitt "riktige" vurderinger av barnehagens planer og praksis.

Under ser vi på utvikling av spørreskjema, forhold ved datainnsamlingen og vurderinger av validitet.

4.2.1 Spørreskjemaet

De kvalitative data fra dybdeintervjuer bidro med viktig kunnskap slik at vi kunne presisere og avgrense tema og spørsmål i den kvantitative delen. Prosessen med å utarbeide et godt spørreskjema kan ofte være langvarig, og så også i vårt tilfelle. I tillegg til vurderinger av hvilke spørsmål som skulle tas med, handlet arbeidet om valg knyttet til spørsmålsformuleringer (bl.a. omformulere spørsmål/påstander med til dels vanskelig språk og nedkorting av spørsmål uten at meningen forsvinner) og svaralternativer (sikre en god skalabruk og uttømmende alternativer).

Spørreskjemaet er bygd opp med enkle og nøytrale spørsmål først (del 1), så kommer en hoveddel med en blanding av kunnskapsspørsmål og holdningsspørsmål (delene 2 til 5), og skjemaet avsluttes med helhetlige vurderinger av likestillingsarbeidet i barnehagen og kommentarer til undersøkelsen. Temaene som tas opp er blant annet fordelingen av menn og kvinner blant de ansatte, rekrutteringspraksiser i forhold til menn, forståelse og kompetanseheving blant de ansatte når det gjelder likestilling, og hvordan det tenkes om likestilling i daglig samhandling med barna. I arbeidet med utformingen av skjemaet kom vi over tre hovedutfordringer.

1. De fleste spørsmål/påstander er lukket, mens vi har tre åpne spørsmål. To av de åpne spørsmålene er en konsekvens av at forskerne ikke kjenner alle aktuelle alternativer og relevante ordninger. Det gjelder for eksempel spørsmål ni om andre tiltak som er iverksatt for å øke andelen menn, og spørsmål 14 om andre områder der likestilling er nevnt i barnehagens planer. Det siste åpne spørsmålet (21) handler om å gi rom for synspunkt på likestilling mellom kjønn i barnehagen som ikke er dekket av spørreskjemaet.
2. Store deler av skjemaet er vurderings/holdningsspørsmål. Slike spørsmål er påvirkelige av formuleringer, og vi har søkt å løse dette ved å forsøke å lage balanserte spørsmål.
3. En del av kunnskapsspørsmålene kan være vanskelige å svare på for styrerne. Vi fikk ingen tilbakemeldinger på at skjemaet var vanskelig og det er "få hull i datamatriksen", men det er lett å tenke seg at ikke alle svar kan bli like presise.

Spørreskjemaet er lagt ved (vedlegg 3).

4.2.2 Datainnsamling og etikk

En populasjon er en gruppe objekter med spesifikke egenskaper definert eller beskrevet slik at det entydig kan avgjøres om et objekt tilhører gruppen eller ikke. I vår studie er populasjonen i forhold til kunnskapsspørsmål "norske barnehager" (eks. kjønnsfordelingen) og i forhold til vurderinger "norske barnehagestyrere" (eks. rangering av begrepene demokrati, likeverd, mangfold, likestilling mellom kjønn). Populasjonene av norske barnehager og barnehagestyrere er imidlertid så stor at det er hensiktsmessig å trekke et utvalg.

Det er ulike former for sannsynlighetsutvelging, og vi valgte en stratifisert utvelging. Denne utvalgsteknikken er prioritert fordi vi har vært opptatt av å sikre deltakelse av spesielle grupper av enheter, nærmere bestemt små og store kommuner i alle landsdeler. Det er i alt delt inn i ti strata ut fra geografisk beliggenhet (femdeling av landsdeler, jf. Pettersen 2008) og kommunestørrelse (todeling stor (20,000+)/liten (-20,000)). Deretter er det valgt/trukket to bykommuner i hver landsdel, samt trukket tre mindre kommuner i hvert fylke. Det gir fordelingen som ses i tabell åtte.

Tabell 8. Utvalgets fordeling ut fra kommunestørrelse og landsdel.

Landsdel	Stor kommune	Liten kommune	Samlet
Nord-Norge (Nordland, Troms & Finnmark)	2	9	11
Midt-Norge (Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag & Møre og Romsdal)	2	9	11
Vest-Norge (Sogn og Fjordane, Hordaland & Rogaland)	2	9	11
Sør-Norge (Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark & Vestfold)	2	12	14
Øst-Norge (Buskerud, Oppland, Østfold, Hedmark, Oslo & Akershus)	2	15	17
Sum	10	54	64

Av tabell åtte kan vi se at utvalget inkluderer ti store kommuner og 54 små kommuner. Antallet kommuner fordelt på landsdeler varierer fra 11 til 17 (Øst-Norge). I alt er det 64 kommuner i utvalget.

Spørreundersøkelsen var nettbasert/elektronisk. En invitasjon med link ble sendt via e-post. For å sikre at alle respondenter bare svarte en gang, og at eksterne personer ikke hadde mulighet til å delta, ble det generert et passord i e-posten. Dette var også viktig i forhold til purringer, da datainnsamlingsverktøyet Opinio identifiserte e-postadresser som hadde besvart skjemaet og sikret at purringer bare gikk ut til de som ikke hadde levert ferdig utfylt skjema. Det var ikke lagt opp til en kobling mellom e-postadresser og svar. Listen over e-postadresser ble slettet i etterkant av innsamlingen.

Vi hadde som mål at bruttoutvalget skulle inkludere alle barnehagene i de 64 utvalgte kommunene. For å få tak i kontaktinformasjon til barnehagene sendte vi en e-post til kommunenes postmottak der vi ba om e-postadresser til styrere for barnehagene. Bare en tredel av kommunene (ca. 20) valgte å sende inn denne informasjonen, og en del kommuner måtte først ha utfyllende informasjon om studien for å sende inn kontaktinformasjon. Dette var tidkrevende og ga for lite uttelling, så vi valgte å endre strategi underveis. Østlandsforskning har knyttet til seg en liten gruppe studenter som gjør ulikt arbeid ved spørreundersøkelser (pakking, punching, innhenting av kontaktinformasjon). En av våre studenter tok jobben med å samle inn e-postadresser for styrere i alle barnehager i de gjenstående kommunene (ca. 40). På denne måten sikret vi at alle barnehager i de 64 kommunene potensielt kunne kontaktes.

Vi avslutter denne delen med noen kommentarer til etiske utfordringer. NESH (2006) har utarbeidet etiske retningslinjer for personvern når man skal gjennomføre forskningsstudier. Nedenfor kommenterer vi hvordan vi har løst disse:

- *Forskeren plikter å informere om frivillig deltakelse:* I invitasjonen til undersøkelsen går det frem at deltakelse er frivillig.
- *Data skal behandles konfidensielt og deltakerne garanteres anonymitet:* Svarene ble analysert uten at det var en kobling til informantens e-postadresse.

- *Forskningsdeltakerne skal ikke føres bak lyset.* Vi har kort opplyst om prosjektets formål i invitasjonen til deltakelse.
- *Tilbakeføring av forskningsresultater:* Dette er det tatt hensyn til gjennom skrivingen av denne rapporten.

4.2.3 Validitet

Begrepet validitet er viktig for alle forskningsstudier. Vi skal se på innholdsvaliditet, indre validitet og ytre validitet.

Innholdsvaliditet handler om relasjonen mellom teori og indikator, dvs. om man empirisk måler det teoretiske begrepet som man ønsker å måle. Innholdsvaliditet er oftest et spørsmål om subjektiv bedømming siden det svært sjelden er faglig enighet om hvordan man konstruerer et sett av indikatorer for å måle teoretiske begreper. I vår studie er innholdsvaliditet av relevans i forhold til operasjonaliseringen som er gjennomført. Vi mener at presisjonsnivået til skjemaet er godt, særlig med bakgrunn i at forskere med ulik fagbakgrunn og andre fagpersoner (bl.a. i departementet) har bidratt med innspill.

Indre validitet handler blant annet om hvor sikre man er på slutninger om sammenhenger. I denne studien ser vi på betydning av kjønnsfordelingen blant de ansatte for arbeidet med likestilling i barnehagen. I analysen sammenhenger mellom barnehagens kjønnsfordeling (målt ved andel menn blant de ansatte) og styrernes vurderinger av barnehagens forhold til likestilling i planer og praksis, kontrolleres det for betydningen av fire andre relevante variabler (barnehagestørrelse, offentlig/privat, kjønn og alder). Modellene varierer i forklaringskraft; noen få gir relativt gode estimater, mens de fleste er svake modeller. Det er viktig å påpeke varsomhet, da en rekke andre dimensjoner enn de vi kontrollerer for i vår studie kan være relevante.

Ytre validitet angår det å generalisere fra utvalg til populasjon. Vi skal se på svarprosent og representativitet.

Tabell 9. Bruttoutvalg, nettoutvalg og svarprosent.

	Antall/Andel
Bruttoutvalg	1034
Nettoutvalg	441
Svarprosent	43

Tabell ni forteller at 1034 barnehagestyrere fikk tilsendt invitasjon til deltakelse. Opprinnelig hadde vi tilgang til rundt 1150 adresser, men det viste seg å være feil ved noen få adresser, og at e-posten med invitasjon til deltakelse ikke nådde rundt 100 barnehagestyrere. Av 1034 barnehagestyrere svarte 441 på undersøkelsen, og det tilsier en svarprosent på 43. Svarprosenten er ikke god, men den er innenfor det intervallet som vi finner akseptabelt. Det er alltid vanskelig å spekulere i årsaker til at noen velger å delta i undersøkelser, mens andre velger ikke å delta. I vår studie må vi ta høyde for at det er mulig at

styrerne som har prioritert å svare på spørreskjemaet er særlig interessert i temaet som tas opp, og representerer barnehager som arbeider særlig godt med likestilling.

Et relatert forhold er "hull i datamatriksen". Dette viser til det at ikke alle respondentene har svart på alle spørsmålene i skjemaet, og som en konsekvens vil nettutvalget variere for hvert spørsmål. Det er kun små hull i datamatriksen, og jevnt over har de aller fleste svart på "alle" spørsmålene. Vi vil imidlertid presisere antallet respondenter for hvert resultat som gis i analysekapitlet.

Diskusjoner rundt frafall er viktig. Med et frafall på 60 prosent er det grunn til å være nøye med representativitetsanalysen. En slik analyse avhenger imidlertid av sikker kunnskap om populasjonen, og slik informasjon er ikke alltid like tilgjengelig. I tabell ti oppsummerer vi noen forhold av relevans for vår studie. Vi trenger ikke ha perfekt samsvar mellom populasjon og utvalg for at vi skal kunne si at utvalget er representativt, men andelene på ulike dimensjoner bør være tilnærmet likt. Tabellen viser at utvalget og populasjonen er forholdsvis jevnt fordelt for kjønn på styrere, kjønn på ansatte og andelene offentlige og private barnehager. Det er derimot en stor forskjell på gjennomsnittlig barnehagestørrelse i utvalg og populasjon.

- I utvalget av styrere er det ni prosent menn, og i populasjonen av styrere er det åtte prosent. På dette området er andelene i utvalg og populasjon tilnærmet likt.
- I utvalget er det ni prosent menn blant de ansatte (utenom vaktmester og renhold), og i populasjonen er det åtte prosent menn. Her kan en merke seg at landet utenom Oslo har sju prosent menn. Det er altså en forskjell på to prosentpoeng mellom utvalg og populasjon (landet utenom Oslo), men denne forskjellen kan karakteriseres som ganske liten. Vi har følgelig ikke noe alvorlig brudd på representativiteten.
- I utvalget er det 49 prosent offentlige barnehager, og i populasjonen er det 46 prosent offentlige barnehager. Det er altså en forskjell på tre prosentpoeng mellom utvalg og populasjon, og denne forskjellen kan også karakteriseres som ganske liten. Heller ikke her har vi noe alvorlig brudd på representativiteten.
- Snittstørrelsen på barnehagene i utvalget er 58 plasser og halvparten av barnehagene har mellom 31 og 72 plasser. I populasjonen er snittstørrelsen bare på 40 plasser. På dette området skiller utvalget seg klart fra populasjonen.
- Snittalderen til styrerne i utvalget er 44 og halvparten av utvalget er mellom 38 til 50 år. I følge Gulbrandsen (NOVA notat 4/09) er 46 prosent av førskolelærere som arbeider i barnehagen mellom 30 og 39 år, og 22 prosent mellom 40 og 49 år.
- Utvalget inkluderer: Sju prosent av populasjonen av norske barnehager; åtte prosent av alle ansatte i norske barnehager; og ni prosent av alle barna i barnehagene. Svarprosenten er innenfor det intervallet som vi finner akseptabelt.

Tabell 10. Sammenligning av populasjon og nettoutvalg. Prosent, gjennomsnitt og kvartiler.

	Populasjon	Nettoutvalg
Antall barnehager	6676	441 (7)
Antall ansatte	84885 ³	6760 (8)
Antall barn	270175	25298 (9)
Kjønn styrer		
Mann	8 ⁴	9
Kvinne	92	91
Alder		
Gjennomsnitt		44
Kvartil 1		<23-37>
Kvartil 2		<38-42>
Kvartil 3		<43-50>
Kvartil 4		<51-64>
Kjønn ansatte		
Mann	8 (7) ⁵	9
Kvinne	92	91
Type barnehage		
Offentlig	46 (3096) ⁶	49
Privat	54 (3580)	51
Størrelse barnehage		
Gjennomsnitt	40 ⁷	58
Kvartil 1		<3-30>
Kvartil 2		<31-53>
Kvartil 3		<54-72>
Kvartil 4		<73-550>

Kilde: SSB 2010

N = 438-441

4.2.4 Valg av analyseteknikker

I analysen av data fra spørreundersøkelsen benyttes både univariat analyse (beskrivelse av enkeltvariabler) og multivariat analyse (sammenheng mellom tre eller flere variabler). De valgte multivariate analyseteknikkene vi har valgt er lineær og logistisk regresjon. Vi benytter disse

³ Antallet på 84885 viser til alle ansatte, også rengjøring og vaktmester (som i 2008 var på 5800 ansatte)

⁴ Viser til tall for 2008 og utregningen: antall styrere som er menn/antall styrere (503/6179)

⁵ Viser til tall for andeler menn/kvinner i 2008. Merk at landet utenom Oslo har 7 prosent menn.

⁶ Viser til tall for 2009: 3096 offentlige og 3580 private barnehager

⁷ Viser til utregning for 2009: antall med barnehageplass/antall barnehager (270200/6676)

teknikkene i analysene av eventuelle sammenhenger mellom kjønnsfordelingen blant de ansatte og styreres vurderinger av arbeidet med likestilling i planer og praksis.

Lineær regresjonsanalyse brukes til å undersøke hvorvidt, og i hvilken grad, et sett av variabler kan belyse variasjonen i en avhengig variabel. Ved bruk av de minste kvadraters metode (OLS) finner vi den beste lineære "linje" mellom "uavhengige" variabler og avhengig variabel. For lineære regresjoner opplyses det om p-verdinivået (sannsynligheten for at det ikke er en sammenheng mellom variabler) og justert R^2 (et mål på hvor god modellen er som varierer mellom 0 til 1.)

For avhengige variabler på nominalnivå gjennomføres logistisk regresjonsanalyse. I logistisk regresjonen beregner man hvor mye den naturlige logaritmen til oddsen for $Y=1$ endrer seg for hver enhets endring i X . For logistiske regresjoner presenteres p-verdinivået (sannsynligheten for at det ikke er en sammenheng mellom variabler) og Nagelkerke R^2 (et mål på hvor god modellen er).

4.3 Fase tre: Dokumentstudie av årsplaner

Fase to i prosjektet omhandler en dokumentstudie av årsplaner for 144 barnehager. Utvalget er valgt ut fra geografisk beliggenhet, men Østlandet er noe underrepresentert i forhold til de andre landsdelene.

Vi har valgt å analysere årsplaner, da dette er det mest sentrale dokumentet i barnehagenes planverk. Samtidig har vi valgt bort andre deler av barnehagenes planverk, på bakgrunn av at årsplanene er lett tilgjengelige på internett, noe som har vært gunstig med tanke på tidsmessige begrensninger i prosjektet. Fordelingen på årsplanene i utvalget ut fra landsdeler er gitt i tabell 11.

Tabell 11. Utvalg av årsplaner

Landsdel	Antall
Nord-Norge (Nordland, Troms & Finnmark)	17
Midt-Norge (Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag & Møre og Romsdal)	17
Vest-Norge (Sogn og Fjordane, Hordaland & Rogaland)	41
Sør-Norge (Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark & Vestfold)	19
Øst-Norge (Buskerud, Oppland, Østfold, Hedmark, Oslo & Akershus)	50
Sum	144

Tabell 11 viser at vi samlet så på planene for 144 barnehager. Som nevnt tidligere har Østlandsforskning knyttet kontakt med en gruppe studenter. En av disse tok jobben med å samle inn årsplaner fra barnehager og årsplanene hentet fra kommunenes/barnehagenes hjemmesider. Det er følgelig ingen kobling mellom årsplanene og barnehagene som er med i spørreundersøkelsen.

Barnehagenes årsplaner viser hvorvidt barnehagene har nedfelt likestilling som et tema og innsatsområde, og i noen barnehager utdypes det i årsplanene hvordan barnehagene planlegger å jobbe med likestilling. Målet med dokumentstudien er å undersøke i hvilken grad barnehagene planlegger å inkludere likestilling i sitt pedagogiske opplegg, samt å se om satsing på større andel menn blant de ansatte nedfelles og omtales i planverk. Videre ønsker vi å undersøke om det er sammenheng mellom andelen av menn ansatt i barnehagen og barnehagens bevissthet i forhold til

likestilling i årsplanen. For å kunne si noe om disse forholdene må årsplanen som sjanger sees ut fra hvilken funksjon den er pålagt og ha, samtidig som planverket vurderes ut fra en kontekst.

4.3.1 Årsplanen som sjanger

Bruk av årsplan ble innført i norske barnehager i 1984. Fra 1996 trådte den første nasjonale rammeplanen i kraft, og den enkelte barnehages årsplan skulle skrives i henhold til overordnede mål i barnehageloven og rammeplanen (Alvestad 2004). Årsplanene fungerer som et redskap for utvelgelse av prioriteringer og satsinger når det gjelder den planlagte utforming av det pedagogiske opplegget for den enkelte barnehage (Alvestad 1996). Rammeplanen legger noen overordnede retningslinjer for innholdet i årsplanene, men den enkelte barnehage skal i følge rammeplanen fortsatt velge egne satsingsområder: *"Hvordan fagområdene blir tilpasset det enkelte barns og gruppens interesser og det lokale samfunnet, skal avgjøres i den enkelte barnehage og nedfelles i barnehagens årsplan"*. Den enkelte barnehages valgfrihet gjør det interessant å undersøke om likestilling er et tema som barnehagene ser som viktig å inkludere i eget planarbeid.

Årsplanen forplikter i forhold til mange aktører som barnehagene forholder seg til. Progresjon skal tydeliggjøres, og arbeidet skal vurderes og legges til grunn for neste årsplan. Årsplanen er med andre ord ikke bare en intern plan, men et offentlig dokument som forplikter, og som er viktig i forhold til foreldresamarbeid og som bindeledd til eiere og samfunn forøvrig. Den skal også produseres gjennom en demokratisk prosess:

"Barnehagens styrer har et overordnet ansvar for at den pedagogiske virksomheten vurderes på en planlagt, systematisk og åpen måte. Styreren må sørge for at vurderingen foregår i forståelse med foreldrene og personalgruppen. Barnehagens foreldreråd og samarbeidsutvalg skal ha mulighet til reell innflytelse på vurderingsprosessen." (Rammeplanen).

Årsplanen er det mest sentrale dokument i barnehagens virksomhet, og et dokument som er førende og viktig i barnehagens interne arbeid og som eksternt bindeledd. Det er derfor klart at årsplanen påvirker barnehagens konkrete arbeid og det pedagogiske opplegget, men det er vanskelig å si i hvilken grad dette er tilfellet. Marit Alvestad (2004) har undersøkt forholdet mellom intensjon og praksis i barnehagers planarbeid, og hvordan førskolelærer opplever å arbeide med årsplanen etter innføring av rammeplanen. Planene tas alvorlig og følges opp en del, men i hverdagen kan det likevel være vanskelig å inkorporere det i praksis. Det er også store forskjeller på i hvor stor grad barnehagene skriver ned detaljerte planer for året. Videre peker Alvestad på en utvikling hvor årsplanen i sterkere grad får funksjon som reklamebrosjyre og sentral i markedsføringa av barnehagen (2004). Årsplanenes innhold og hvordan de følges opp er med andre ord forskjellig fra barnehage til barnehage, og en undersøkelse av årsplaner vil derfor først og fremst kunne si noe om hva intensjonen for likestillingsarbeid er, ut fra i hvilken grad temaet blir prioritert i planverket.

4.3.2 Dokumentanalyse

I en dokumentanalyse er det vesentlig å undersøke hvordan dokumenter fungerer som et dynamisk aspekt i en institusjons virke, både ved å undersøke *institusjon og kontekst* og *interaksjon og prosess* (Järvinen og Mik-Meyer 2005). Årsplaner egner seg godt som empirisk grunnlag for å undersøke en barnehagers prioriteringsområder, idet årsplanene har den mest sentrale rolle i barnehagens planvirksomhet. Järvinen og Mik-Meyer skriver at *Den empiriske ramme om de fleste dokumentstudier er således organisationer, hvor en væsentlig effekt af skriftlig dokumentation er, at visse forhold bliver gjort synlige (2005:194)*. Planverket er viktig i forhold til synliggjøring av barnehagens pedagogiske arbeid og prioriteringsområder, og kan bidra til fokus innad i organisasjonen, samtidig som den forplikter utad. Som fastlagt i rammeplanen er flere aktører involvert i utarbeiding av årsplanen, og oppfølging av den. Dette betyr at årsplanene er ment å føre til prosesser og samarbeid som utgjør et dynamisk aspekt i barnehagens virke, som igjen bidrar til bevisstgjøring, refleksjon og forpliktelse gjennom synlighet.

Med utgangspunkt i diskursbegrepet er det viktig å se årsplanene innen den kontekst de virker. I dette ligger det at dokumenter som empiri ikke kan sees som en avspeiling av virkeligheten, men som en faktor i barnehagens virke som blir påvirket og påvirkes av mange faktorer. Dette fordrer god kjennskap til sjangeren, og hvordan dokumentene eksplisitt og implisitt former og blir formet av barnehagens virksomhet. Som beskrevet ovenfor har barnehagene valgfrihet i forhold til satsningsområder som skal vektlegges i årsplanen, og det gjør det interessant å se i hvor stor grad likestilling inkluderes eller utelates som tema i planverket. Analysen vil som følge av dette ikke bare si noe om hva som står, men også hva som ikke står. Hvilken grad får likestilling plass som i det planlagte pedagogiske opplegget?

En annen dimensjon som kan problematiseres når man bruker årsplaner som empiri, er sjangerens overfladiske beskrivelse av likestilling. I den grad likestilling er nevnt, er dette ofte i sitater fra barnehageloven og rammeplanen, og få konkretiserer med egne ord hvordan likestillingsarbeidet i barnehagen skal følges opp. Hvis man ser årsplanene under ett, er dette også tilfellet for mange andre tema og satsningsområder. Dette viser at årsplanen er et overordnet plandokument som skal innholde mye informasjon, og at det som står har tyngde i kraft av å være prioritert gjennom plass i planen, selv om det som står gjerne er innholdsmessig overflatisk. Med dette som utgangspunkt, vil vi begynne analysen med å presentere i hvor stor grad likestilling tematiseres i årsplanene.

Kapittel II: Likestilling i barnehagenes planverk

5. Dokumentstudie av årsplaner

Barnehagenes årsplaner viser i hvilken grad barnehagene velger å nedfelle likestilling som satsingsområdet i sitt planverk. Å synliggjøre likestilling som satsingsområde i årsplanen kan være viktig i forhold til å sette i gang prosesser på et område, samtidig som det forplikter til oppfølging. Vi har gjort en analyse av 144 årsplaner ut fra:

- Antall treff på likestilling og relaterte ord, for å se i hvor stor grad likestilling får plass i barnehagenes planverk. Videre har vi sett på innholdet i det som står om likestilling i årsplanene.
- Kartlegging av andel menn i personalgruppene, og om menns representasjon i personalgruppen kan sees i sammenheng med satsing på likestilling i det pedagogiske innholdet.

5.1. Likestilling tematisert i årsplanene

60 av de 144 årsplanene (42 prosent) hadde treff på ett eller flere av følgende trefford: *likestilling, kjønn, jente/gutt, menn i barnehage, inkludering, integrering, flerkultur, likeverd, demokrati og mangfold*. Av disse 60 hadde 56 treff på et eller flere av ordene *likestilling, kjønn og gutt/jente*, og tok dermed opp temaet likestilling direkte. Av disse 56 igjen, var det 38 årsplaner hvor det i noen grad ble utdypet hvordan barnehagen planla å jobbe med likestilling/kjønnsroller.

Tabellen på neste side viser hvor mange årsplaner som inneholder treffordene ovenfor. De to første kolonnene viser antall og prosent av hvor mange årsplaner som hadde treff på de forskjellige ordene i det totale utvalget av 144 årsplaner. De neste to kolonnene viser antall og andel treff på de forskjellige søkeordene, kun ut fra årsplaner for barnehager med menn i personalgruppen. Vi vil komme tilbake til sammenheng mellom trefford og kjønn representert i personalgruppa, i avsnittet om menn i barnehagene.

Tabell 12. Årsplaner ut fra trefford

	Årsplaner ut fra trefford			
Trefford	Antall årsplaner med treff	Andel årsplaner med treff	Antall årsplaner med treff, kun barnehager med menn i personalgruppen	Andel årsplaner med treff, kun barnehager med menn i personalgruppen
Likestilling	50	35 %	19	33 %
Kjønn	27	19 %	10	18 %
Gutt/jente	21	15 %	9	16 %
Menn i bhg	7	5 %	4	7 %
Inkludering	7	5 %	3	5 %
Integrering	2	1 %	0	0 %
Flerkultur	11	8 %	6	11 %
Likeverd	41	28 %	17	30 %
Demokrati	19	13 %	5	9 %
mangfold	21	15 %	9	16 %

Til sammen er 56 av barnehagene (39 prosent) inne på temaet likestilling i årsplanen, ut fra trefford på ett eller flere av ordene likestilling, kjønn og gutt/jente⁸. Dette er i tråd med funn fra en rapport i prosjektet Gender Loops⁹ som viste at 38 prosent av barnehagene i et utvalg tok opp temaet likestilling. Av de 38 prosentene var det 33 prosent som bare nevnte likestilling i årsplanen, og fem prosent som hadde likestilling som et viktig tema (Nordfjell og Askland 2007). I vårt utvalg var det flere barnehager som bare tematiserte likestilling gjennom å referere en setning fra rammeplanen. I tabell 13 ser vi hvor mange barnehager som i noen grad utdyper temaet likestilling. Som i tabell 12 er det regnet ut separate tall fra utvalget som helhet, og fra årsplaner for barnehager hvor menn er representert i personalgruppen.

⁸ Gutt/jente som trefford er bare tatt med i oversikten hvis ordene nevnes i forbindelse med kjønnsbevissthet/likestilling

⁹ *Gender Loops. Om integrering av perspektiver på kjønn og likestilling i førskolelærerutdannings fagplaner*, og er gitt ut av Reform og Høgskolen i Oslo

Tabell 13. Likestilling i årsplaner

Årsplaner som i noen grad utdyper temaet likestilling ¹⁰			
Antall totalt	Andel totalt	Antall ut fra barnehager med menn blant de ansatte	Andel ut fra barnehager med menn blant de ansatte
38	26 %	16	28 %

Oversikten over viser at 26 prosent av barnehagene velger å i noen grad utdype temaet likestilling i årsplanen. Dette viser et stort potensial for å bruke årsplanene som en del av en prosess hvor temaet likestilling synliggjøres og settes på dagsorden.

5.1.1 Likhetstankegang - dominerende likestillingsdiskurs

I den grad likestilling tas opp i årsplanene, er det interessant å se på hvordan barnehagene skriver om likestilling. I all hovedsak er det en likhetstankegang som dominerer. Likhetsdiskursen ble beskrevet i bakgrunnskapitlet som *kjønnstilhorighet har ingen relevans for hva menn og kvinner kan, skal og vil gjøre*. Under presenteres noen utdrag fra årsplaner, hvor likestilling utdypes ut fra en likhetstankegang:

(...)Skape betingelser der det også brytes med tradisjonelle kjønnsrollemønstre slik at jenter og gutter på en likeverdig måte kan delta i kroppslig lek og aktiviteter(...)

(...)Få barna til å utvikle fellesskapsfølelse der alle er inkludert, arbeide for likestilling mellom kjønnene (like mye hensyn til gutter og jenter)(...)

(...) Oppleve at gutter og jenter er likeverdige. Føla seg inkludert og aksepterte uansett kjønn, sosial- og kulturell bakgrunn for å motvirke mobbing og rasisme (...)4-5 år; Oppleva at det blir teke like mykje omsyn

(...) Vi skal sørge for at gutter og jenter får like utfordringer og muligheter i barnehagen, og at kjønnene blir viet like mye oppmerksomhet. Personalet skal gå foran som gode forbilder i dette arbeidet(...)

Vi ser gjennom disse sitatene at likestilling her handler om like muligheter for barna. Dette eksemplifiseres gjerne gjennom vektlegging av at både gutter og jenter skal få delta i fysisk lek og utfordringer, og at gutter og jenter skal få like mye oppmerksomhet. Likestilling slik det utdypes i årsplanene som tar utgangspunkt i en likhetstankegang, er i tråd med måten likestilling presenteres i barnehageloven, rammeplanen og handlingsplan for likestilling. Dette betyr at vi i liten grad kan si noe om det foregår selvstendige prosesser hvor likestilling har blitt tematisert, eller om formuleringene og meningsinnhold hentes ut fra rammeplanen uten at det foregår en bevisstgjøring rundt temaet likestilling i den enkelte barnhage.

5.1.2 Forskjellstankegang – marginal likestillingsdiskurs

Finnes det andre representasjoner av likestilling nedfelt i årsplanene? Likestilling ut fra en forskjellstankegang (jmfør radikal feminisme og forskjellstenkning) kan spores, men i liten grad. Bare

¹⁰ Årsplaner som har treff på en eller flere av treffordene *likestilling, kjønn, gutt/jente*, og som videre omtaler temaet under minst to av følgende områder: *verdigrunnlag/pedagogisk grunnsyn, refererer til lov/rammeplan, pedagogiske mål/satsinger, menn i barnehage/kjønnsbalanse, omsorgs- og læringsmiljø/like muligheter, kjønnsidentitet, personalets bevissthet*.

to av de 56 barnehagene som omtaler likestilling i årsplanen utdyper at de vil jobbe med likestilling med utgangspunkt i at gutter og jenter har ulike forutsetninger:

(...) Aktivt likestillingsarbeid krever at man hele tiden stiller spørsmålstegn ved verdier, tankesett og praksiser i barnehagen. Jenter og gutter kan ha behov for forskjellig type støtte for å komme videre i sin leik. Likestilling handler om barnets rett til å bli respektert uavhengig av kjønn. Utfordringene i arbeidet kan handle om kommunikasjon, posisjonering, makt og motmakt. I noen jevnaldergrupper er det få jenter og mange gutter. Vi vil dette året sette sammen rene jentegrupper og guttegrupper slik at barna får varierte utfordringer (...)

(...) 5 ÅRS KLUBBEN - Vi vil i år dele 5 års klubben i jentegrupper og guttegrupper. Vi har lagt merke til i tidligere 5 års klubber at jenter og gutter tilegner seg kunnskap på forskjellige måter. Vi vil prøve å møte alle barna på deres nivå og læringsarena derfor har vi lagt opp 5 års klubben slik: Gruppene er på samme stasjon to onsdager på rad slik at en kan bygge videre på det de hadde om forrige gang (...)

(...) En gruppe er inne i barnehagen og har fokus på tall, bokstaver, tegninger, klipping, skrive oppgaver og lignende (...) Den andre gruppen er ute og har mer praktisk rettede oppgaver som veiing, måling, sortering og lignende.(...)

De to sitatene ovenfor leses som en representasjon av likestilling mellom kjønn som i veldig liten grad er presentert i årsplanene. Det som kjennetegner de to barnehagene, er at de ut fra egne erfaringer har laget ett opplegg hvor det tilrettelegges forskjellig for gutter og jenter, ut fra en vurdering av at dette gir begge kjønn best mulighet til å utfolde seg. Til tross for at disse sitatene skiller seg ut ved å lage et pedagogisk opplegg ut fra en forskjellstankegang, ser vi også spor av de ulike likestillingsdiskursene i samme sitat. Barnas like muligheter til tross for kjønn vektlegges også her: "Likestilling handler om barnets rett til å bli respektert uavhengig av kjønn" og "vi vil prøve å møte alle barna på deres nivå", viser at det også her ligger en likehetstankegang til grunn, men de praktiske tiltakene lages ut fra en forskjellstankegang. Dette viser hvordan de ulike likestillingsdiskursene til en viss grad virker sammen.

5.1.3 Likestilling som satsingsområde i årsplanen

Noen få barnehager utdyper i større grad hva de legger i likestillingsarbeidet, og legger i årsplanen opp til aktivt arbeid med likestilling. Under er sitater fra tre av årsplanene som de som tydelig satser på og/eller utdypet temaet likestilling:

(...)I tillegg til fagområdene i rammeplanen, vil vi i 2010 ha to hovedfokus; "Likestilling" og "Fysisk aktivitet og kosthold". For vår del betyr dette at personalet jobber med å bli bevisste sine egne holdninger i forhold til likestilling, og jobber aktivt med sine handlinger. Vi har temaet "Likestilling" oppe på alle personalmøtene, mens personalet samtidig har micro- prosjekter gående for å se nærmere på hvordan vi jobber med temaet. De eldste barna har også "likestilling" som tema på barnemøter(...)

(...)Mål/tiltak: 2. "Følge opp handlingsplan for likestilling, gutter og jenter, se egen Femiplan (...)

(...)I en moderne barnehage er det nødvendig at personalet arbeider med egne holdninger og adferd, også i forhold til kjønn og likestilling. Observasjoner i svenske barnehager viser at voksne forholder seg

ulikt til gutter og jenter og på den måten ubevisst befester stereotype kjønnsroller: · Guttene stimuleres til å ta initiativ og være modige, være hovedpersoner, snakke høyt og tydelig. De blir "bråkebøttene" og får lære lite om relasjoner. Jentene stimuleres til å følge reglene, vise hensyn og vente på tur. De blir "de små assistentene" og får lære lite om selvhverdelse. Gutter topper statistikker på bl.a. lese- og skrivevansker i skolen, og jenter undervurderer ofte seg selv og har et selvsverdsproblem. Hjerneforsker Ann Knudsen foreskriver følgende "medisin": styrking av jentenes selvbilde og mye finmotorikk for guttenes høyrehånd (stimulerer hjernens språksenter)(...)

Likestilling blir her gjort synlig som et viktig område gjennom barnehagens planverk. De tre årsplanene som er sitert over tilhører unntaket idet de satser aktivt på å arbeide med likestilling, og/eller omtaler temaet i dybden. Dermed er de eksempler på hvordan temaet kan synliggjøres gjennom årsplanen, idet de nedfeller og utdyper likestilling gjennom en skriftlig målsetting. Dette igjen kan føre til prosesser hvor flere må forholde seg til og reflektere over likestilling i barnehagen; først og fremst personalet, barna og i noen grad foreldre.

5.2. Om menn blant ansatte i barnehagenes årsplaner

I utvalget på 144 årsplaner, hadde 57 av barnehagene en eller flere menn ansatt. 34 hadde ikke oppgitt kjønn på ansatte¹¹, og 53 barnehager hadde bare kvinner ansatt, vaktmester- og renholdstjenester er ikke inkludert. I gjennomsnitt var det seks og en halv prosent menn ansatt i barnehagene (ikke i regnet tilkallingsvikarer, vaktmester- og renholdstjenester). Dette er regnet ut fra de 109 barnehagene hvor tall på kjønn og stillinger blant de ansatte var tilgjengelig. Prosentandelen ligger tett opp til tallet fra 2008 som viste at menn utgjorde om lag sju prosent av de ansatte i barnehager i landet utenom Oslo.

I tabell 12 og 13 ser vi antall trefford i årsplanen for alle barnehagene, sett i forhold til antall trefford i årsplaner for barnehager hvor det er en eller flere menn ansatt. Disse tallene viser at det generelt ikke er noen sammenheng mellom i hvilken grad barnehagen tematiserer likestilling i årsplanene, og om det er menn ansatt i barnehagen. Et mulig unntak vises på antall treff på søkeordet *menn i barnhage*. Sju barnehager har skrevet at de vil jobbe for en bedre kjønnsbalanse i personalgruppa. Blant disse sju barnehagene er det en barnehage med bare kvinner ansatt, to barnehager hvor det ikke er oppgitt informasjon om personalgruppa, og fire barnehager hvor det allerede er menn i personalgruppa. Blant 54 barnehager hvor det bare jobber kvinner, er det altså bare en som har skrevet i årsplanen at de vil jobbe for å få menn inn i personalgruppa. I hele utvalget skriver 95 prosent ingenting i årsplanen om at de ønsker flere menn ansatt i barnehagen. Dette viser at mange barnehager ikke ser planverket som et mulig virkemiddel for å synliggjøre et ønske om bedre kjønnsbalanse blant ansatte. At det sies så lite om ansettelse av menn i årsplanene, kan også ha sammenheng med at det ikke står noe om rekruttering av menn i rammeplanen.

Kjønnsbalansen blant de ansatte i barnhagene som ble undersøkt gjennom utvalget av årsplaner, tyder på at det er lettere å ansette menn der det allerede jobber menn. Dette er i tråd med handlingsplanen som påpeker at mange menn ansatt gjør det lettere å rekruttere nye. Tallene fra de

¹¹ Oversikt over ansatte var verken oppgitt i årsplan eller på eventuell hjemmeside på internett.

109 årsplanene hvor vi har opplysninger om kjønn i personalgruppa, viser at over halvparten av mennene jobber i barnehager med tre eller flere menn blant de ansatte, og at 22 prosent av menn ansatt i barnehager er eneste mann i personalgruppa. I de barnehagene hvor en mann er styrer, er det ansatt 18 prosent menn, nesten tre ganger så mange som gjennomsnittet for alle barnehagene på seks og en halv prosent. I barnehager hvor en eller flere av de pedagogiske lederne er menn, er det i gjennomsnitt ansatt 16 prosent menn. Dette tyder på at hvis man ansetter menn med pedagogisk utdanning, er det lettere å rekruttere flere menn i barnehagen, gjennom at det kan bidra til et mer attraktivt arbeidsmiljø for menn. Samtidig sier kanskje tallene noe om holdninger i forhold til å se muligheter til å ansette menn; har kvinner i barnehageledelser noe å lære av menn i barnehageledelsen på dette feltet?

5.3 Oppsummering

Gjennom å undersøke 144 årsplaner har vi sett at under 40 prosent av barnehagene velger å nevne likestilling i årsplanen, og 26 prosent utdyper i noen grad hva de legger i likestilling og hvordan de vil jobbe med kjønnsroller. I den grad likestilling tematiseres, er det hovedsakelig ut fra en likhetsdiskurs som er i tråd med rammeplanen og handlingsplanen for likestilling. Unntaksvis blir likestilling utdypet ut fra en ulikhetsdiskurs. Noen få barnehager fremhever likestilling som et viktig satsingsområde. Når det gjelder menns representasjon i personalgruppen sett i sammenheng med om likestilling er tematisert i årsplanen, finner vi ingen sammenheng. Dette tyder på at menn ansatt i barnehagene ikke nødvendigvis fører til mer uttrykt bevissthet om satsing på likestilling i det pedagogiske opplegget. Fem prosent av barnehagene i utvalget har nedfelt at de ønsker flere menn blant de ansatte, noe som viser at barnehagen i liten grad tar i bruk planverk for å tydeliggjøre et ønske og en satsing på bedre kjønnsbalanse i personalgruppa. Åtte av ti menn ansatt i barnehage, jobber et sted med flere menn i personalgruppen, noe som tyder på at menn i personalgruppen gjør det lettere å rekruttere flere menn.

Kapittel III: Status for likestilling i norske barnehager

6. Kvantitativ spørreundersøkelse

I forrige kapittel presenterte vi funnene fra dokumentanalysen. I dette kapitlet gjennomgår vi resultatene fra spørreundersøkelsen blant styrere i norske barnehager. Kvantitativ metode er godt egnet for å gi finne ut og få et inntrykk av bevissthetsnivået hos styrere i forhold til likestilling og til å si noe generelt om status for likestillingsarbeidet. Vi ser på menn i barnehage og rekruttering, likestilling i barnehagers planer og satsninger og likestillingsarbeid i barnehagen. Målgruppen for utvalget var styrere. Det er følgelig styreres stemmer som her høres. Styreren spiller en nøkkelrolle i barnehagen og er ansvarlig for å følge lover og forskrifter, arbeide for et godt arbeidsmiljø, en pedagogisk og organisatorisk utvikling av barnehagen, personalforvaltning og at det legges til rette for et godt foreldresamarbeid. Likestilling er et lederansvar og krever forankring i ledelsen. Barnehagestyrer er derfor viktige brikker i arbeidet med likestilling i barnehagen, og deres stemme er viktig for å kunne gi et bilde av status for likestillingsarbeidet i barnehagene.

I metodekapitlet ga representativitetsanalysen en gjennomgang av studiens bakgrunnsvariabler. Vi skal kort gjenta fordelingen for disse:

- Andel menn styrere: I utvalget av styrere er det ni prosent menn.
- Alder styrere: I utvalget er gjennomsnittsalderen for styrerne 44 år.
- Andel menn ansatte: I utvalget er det ni prosent menn blant de ansatte (utenom vaktmester/renhold).
- Offentlig/privat: I utvalget er det 49 prosent offentlige barnehager.
- Antall plasser: I utvalget er gjennomsnittstørrelsen på barnehagene 58 plasser.

6.1 Andel menn i utvalget

Ett av målene i handlingsplanen dreier seg om å bedre kjønnsbalansen blant de ansatte i barnehagen. I all hovedsak dreier dette seg om rekruttering av menn. Et av målene for undersøkelsen var følgelig å finne ut hvilke tiltak som brukes for rekruttering av menn. Før vi ser på rekruttering, ser vi på andelen menn i utvalget. En slik analyse krever at man har en eller flere indikator(er) som forteller om fordelingen av menn og kvinner blant de ansatte. Vi har valgt fire indikatorer på kjønnsfordelingen som skiller mellom stillingstype (pedagogiske/alle stillinger) og stillingsbrøk (heltid/deltid). Gjennomgangen av kjønnsfordelingen ut fra stillingsbrøk er særlig interessant fordi man her får frem en type informasjon om kjønnsfordelinger i barnehager som ikke går frem av SSBs registerstatistikk.

- Andel menn blant alle ansatte (utenom vaktmester- og renholdstjeneste)
- Andel menn blant heltidsansatte (utenom vaktmester- og renholdstjeneste)
- Andel menn blant pedagogene
- Andel menn blant heltidsansatte pedagoger

Tabell 14. Andel menn i utvalget. Antall, andel og gjennomsnitt.

	Alle ansatte		Alle heltidsansatte		Alle pedagoger		Heltidsansatte pedagoger	
	Samlet	Menn	Samlet	Menn	Samlet	Menn	Samlet	Menn
Sum ansatte	6760	609	4368	545	2345	169	1754	157
Andel	100	9	100	12	100	7	100	9
Gjennomsnitt	15,3	1,4	9,9	1,2	5,3	0,4	4,0	0,4

N = 438

Tabell 14 viser til beregninger av antall ansatte, andel menn og gjennomsnitt i utvalget.

- Antall: I 438 barnehager er det 6760 ansatte, hvorav 35 prosent er i pedagogiske stillinger.
 - 65 prosent av alle ansatte er i heltidsstillinger.
 - 75 prosent av pedagogene er ansatt i heltidsstillinger.
- Andel: Blant alle ansatte utenom vaktmester og renhold er det ni prosent menn i utvalget.
 - Blant ansatte i pedagogiske stillinger er det sju prosent menn.
 - Blant alle heltidsansatte er det 12 prosent menn.
 - Blant heltidsansatte pedagoger er det ni prosent menn.
- Gjennomsnitt: Snittet per barnehage er på 15 ansatte.
 - Snittet per barnehage er på 10 heltidsansatte.
 - Snittet per barnehage er på fem pedagoger, hvorav fire er heltidsansatte.

Den viktige lærdommen er at både stillingstype (pedagog/ikke-pedagog) og stillingsbrøk (heltid/deltid) har betydning på andelen menn: det er høyere andeler menn i ikke-pedagogiske stillinger og i heltidsstillinger. Funnet om stillingstype henger sammen med tallene fra SSBs registerstatistikk (se tabeller kap.1), og funnet om heltidsstillinger er i tråd med annen arbeidsmarkedsforskning.

6.2 Rekruttering

I Norge er det en forholdsvis lav andel menn i barnehager, men tar vi i betraktning de siste års enorme utbygging av sektoren og økning i antall ansatte, er utvikling ikke negativ. Andelen menn til basisvirksomhet i barnehagen på landsbasis er ca. åtte prosent. I bakgrunnskapitlet beskrev vi at det i mer enn ti år har blitt arbeidet med å øke andelen menn, og viste til at det å øke andelen menn i barnehager er et politisk mål. Det er derfor interessant å se på hva styrerne svarer om rekruttering av menn til barnehagen.

I undersøkelsen går det frem at omtrent halvparten av barnehagene (52 prosent) har iverksatt tiltak for å øke andelen menn i barnehagen. Analysen viser følgende om hvor mange tiltak som er iverksatt: 26 prosent har iverksatt 1-3 tiltak og 26 prosent har iverksatt 4 tiltak eller flere.

Studien gir også informasjon om hvilke typer tiltak som er iverksatt. Vi har fått følgende informasjon om andelene barnehager med ulike typer tiltak (N = 437):

- 42 prosent har hatt stillingsannonser med oppfordring til menn om å søke stilling

- 30 prosent har brukt eget/barnehagens nettverk for å rekruttere menn
- 25 prosent har hatt stillingsannonser med stillingsbeskrivelser som man tror appellerer til menn
- 24 prosent har vært aktiv i rekruttering av menn som studenter/elever/lærlinger i praksis i barnehagen
- 23 prosent har gitt beskjed til kommunen med et ønske om flere menn
- 21 prosent har gjennomført moderat kvotering/positiv særbehandling av menn som søker stilling
- 18 prosent har deltatt i kurs/seminar om rekruttering av menn
- 3 prosent har vært aktiv i rekruttering av sivilarbeidere

Selv om vår liste over tiltak viste seg å være god, er den ikke uttømmende. I et åpent spørsmål ga vi styrerne mulighet til å nevne opp andre typer tiltak som barnehagen eller kommunen hadde iverksatt: leasing av biler, trivselsgruppe/ nettverk for menn i kommunens barnehager, medieoppslag om det å være mann og jobbe i barnehage, deltakelse i prosjektet "Menn i barnehage", samarbeid med skoler/høgskoler om utplassering av gutter til praksis i barnehager, og samarbeid med NAV om å rekruttere arbeidssøkende menn til stillinger i barnehage.

Avsnittet har redegjort for at omtrent halvparten av barnehagene har iverksatt tiltak for å øke andelen menn i barnehagen, og det mest typiske tiltaket er stillingsannonser med oppfordring til menn om å søke stilling.

6.3 Likestilling i barnehagenes planer

Vi ser her på styrernes kjennskap til de nasjonale planer som omhandler likestilling i barnehagen, og på hva de kan fortelle oss om likestilling i sine egne, lokale planer. Kjenner de til rammeplanen og handlingsplanen? I hvor stor grad mener de at planene har påvirket arbeidet i barnehagen? Er likestilling nedfelt i styrernes egne planer? Vi skal begynne med å se på kunnskap og praksis jf. nasjonale planer (N = 437):

- 37 prosent kjenner lite til det som står om likestilling i "Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver", mens 63 prosent har noe eller god oversikt.
 - 37 prosent har noe oversikt.
 - 26 prosent kjenner godt til hva rammeplanen sier om likestilling.
- Hos 50 prosent av barnehagene har rammeplanens omtale av likestilling i liten grad påvirket arbeidet, mens 50 prosent mener at rammeplanens omtale av likestilling har hatt noe eller stor betydning for barnehagens arbeid.
 - 42 prosent mener rammeplanens omtale har hatt noe betydning.
 - Åtte prosent mener rammeplanens omtale av likestilling i stor grad har påvirket.
- Åtte prosent av styrerne kjenner ikke til "Handlingsplanen for likestilling i barnehage og grunnopplæring", mens 92 prosent av styrerne kjenner den.

- 50 prosent har lest handlingsplanen, og 9 prosent mener handlingsplanen har påvirket arbeidet i barnehagen.
- 42 prosent har kun hørt om handlingsplanen.

I forhold til lokale planer ønsket vi svar knyttet til årsplan, virksomhetsplan og/eller aktivitetsplan. Styrene ble bedt om å redegjøre for hvorvidt og eventuelt hva årsplan, virksomhetsplan og/eller aktivitetsplan sier om likestilling, demokrati, likeverd og mangfold. Ifølge styrerne er det slik at (N = 404):

- I 87 prosent av barnehagene er likeverd nedfelt som tema og/eller innsatsområde i lokale planer.
- I 72 prosent av barnehagene er mangfold nedfelt som tema og/eller innsatsområde i lokale planer.
- I 60 prosent av barnehagene er demokrati nedfelt som tema og/eller innsatsområde i lokale planer.
- I 40 prosent av barnehagene er likestilling mellom kjønn nedfelt som tema og/eller innsatsområde i lokale planer.

Som en oppfølging er det senere spurt om hva styrerne opplever som det viktigste, nest viktigste, tredje viktigste og minst viktige av disse begrepene. 365 av styrerne gjorde denne oppgaven riktig og rangerte fra 1 (viktigst) til 4 (minst viktig). Likeverd er vurdert som viktigst (snittskåre på 1,4 og 74 prosent ga skåren 1), mens likestilling mellom kjønn er vurdert som minst viktig (snittskåre på 3,3 og bare 2 prosent ga skåren 1). Demokrati er ansett som nest mest viktig (snittskåre på 2,5) og mangfold følger på tredje plass (snittskåre på 2,8).

I dokumentanalysen så vi at 40 prosent av barnehagene har nedfelt likestilling mellom kjønn som tema og/eller innsatsområde i lokale planer. Likestillingsbegrepet er generelt og brukes ofte utover kjønn, og i spørreskjemaet ble det spurt om hvorvidt og på hvilke områder "likestilling" er nedfelt i barnehagens planer. 80 prosent av barnehagene har nedfelt noe om likestilling generelt i lokale planer. Ifølge styrerne er (N = 385):

- Likestilling nedfelt hos 61 prosent av barnehagene innen området "omsorgs- og læringsmiljø".
- Likestilling nedfelt hos 57 prosent av barnehagene blant pedagogiske mål.
- Likestilling nedfelt hos 52 prosent av barnehagene i planer for organisering av barnegrupper.
- Likestilling nedfelt hos 35 prosent av barnehagene som et satsingsområde.

Avsnittet har vist at majoriteten av styrerne kjenner til nasjonale planer for likestilling og har nedfelt "likestilling" i lokale planer. Likeverd, demokrati og mangfold anses som viktigere enn kjønnslikestilling.

6.4 Styrenes vurdering av likestilling i praksis

Vi vil nå se på hvordan styrerne svarer på spørsmål knyttet til likestilling i praksis i barnehagen. Som beskrevet i bakgrunnskapitlet fremholder lovverk at læremidler skal bygge på likestilling mellom kjønn, og at likestillingsprinsippet skal fremmes i barnehagen. Målet med denne delen i spørreskjema var å få et bilde av arbeidet med likestilling i barnehagen i forhold til læringsmiljø og personale, og i hvor stor grad styrerne er seg bevisste på kjønn og likestilling.

I spørreskjemaet ble det stilt spørsmål om i hvilken grad det tenkes likestilling i lærings- og lekeprosesser. Av tabell 15 går det frem at flertallet av styrerne oppgir at de/barnhagen i noen eller stor grad tenker likestilling i lærings- og lekeprosesser.

- 38 prosent oppgir å være meget opptatt av likestilling ved valg av leketøy, 51 prosent er noe opptatt av dette og 11 prosent er i liten eller ingen grad opptatt av likestilling ved valg av leketøy.
- 30 prosent oppgir å være meget opptatt av likestilling ved valg av bøker, 56 prosent er noe opptatt av dette og 14 prosent er i liten eller ingen grad opptatt av likestilling ved valg av bøker.
- 31 prosent oppgir å være meget opptatt av likestilling ved valg av annet pedagogisk materiell, 56 prosent er noe opptatt av dette og 13 prosent er i liten eller ingen grad opptatt av likestilling ved valg av annet pedagogisk materiell. "Annet pedagogisk materiell" er en meget diffus kategori som i prinsippet tar for seg "alt" utenom bøker og leketøy. Det er slik sett usikkert hva styrerne har lagt i begrepet.
- 36 prosent oppgir å være meget opptatt av likestilling ved valg av aktiviteter, 55 prosent er noe opptatt av dette og 9 prosent er i liten eller ingen grad opptatt av likestilling ved valg av aktiviteter.

Tabell 15. I hvilken grad tenker styrerne likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent.

	Ikke	Liten grad	Noen grad	Stor grad	Sum
Valg av leketøy	6	5	51	38	100
Valg av bøker	5	9	56	30	100
Valg av annet pedagogisk materiell	5	8	56	31	100
Valg av aktiviteter	4	5	55	36	100

N = 393

Et relatert tema er personalets bevissthet om deres væremåte i forhold til gutter og jenter, et område som kan gi en indikasjon på arbeidet med bevisstgjøring av personalet, og hvor bevisste styrerne er på kjønn. Alle styrerne i utvalget oppgir at personalets væremåte i forhold til gutter og jenter på et eller annet vis er tatt opp som tema i formelle og uformelle arenaer. I tabell 16 gis en spesifisert oversikt, og den viser at:

- 71 prosent av styrerne oppgir at barnehagen i noen eller stor grad har tatt opp personalets væremåte i forhold til gutter og jenter som tema i mer uformelle arenaer (pauserommet o.l.).
- 76 prosent av styrerne oppgir at barnehagen i noen eller stor grad har tatt opp personalets væremåte i forhold til gutter og jenter som tema på personalmøter og avdelingsmøter o.l.
- 63 prosent av styrerne oppgir at barnehagen i noen eller stor grad har tatt opp personalets væremåte i forhold til gutter og jenter som tema på planleggingsdag og eller rammeplankurs.
- 43 prosent av styrerne oppgir at barnehagen i noen eller stor grad har tatt opp personalets væremåte i forhold til gutter og jenter som tema på foreldresamtaler/foreldremøter o.l.
- 26 prosent av styrerne oppgir at barnehagen i noen eller stor grad har tatt opp personalets væremåte i forhold til gutter og jenter som tema på medarbeidersamtaler.

Tabell 16. Personalets væremåte i uformelle og formelle arenaer. Prosent.

	Ikke	Liten grad	Noen grad	Stor grad	Sum
Uformelle (pauserom o.l.)	8	21	56	15	100
Personal møter/avdelingsmøter o.l.	5	19	60	16	100
Planleggingsdag/rammeplankurs	10	27	51	12	100
Foreldresamtaler/foreldremøter	15	42	35	8	100
Medarbeidersamtaler	23	51	22	4	100

N = 393

I tillegg har vi spurt om deltakelse på kurs. Det viser seg at noen barnehager har bidratt til at (deler av) personalet er kurset i likestilling: i hver tredje barnehage har en eller flere ansatte deltatt på kurs/seminar om likestilling generelt i løpet av de siste tre år.¹²

Avsnittet tegner et bilde av en bevissthet hos flertallet av styrerne om likestilling i lærings- og lekeprosesser. Svarene fra styrerne tyder også på at barnehagene er opptatt av å gi de ansatte arenaer til å reflektere over egne holdninger og væremåte i forhold til gutter og jenter.

6.5 Andel menn og arbeidet med likestilling

En av problemstillingene i evalueringen dreier seg om en eventuell betydning av en høyere andel menn blant de ansatte i barnehagen i forhold til en økt bevissthet rundt likestillingsarbeidet. Ifølge kunnskapsoversikten fra NOVA *Kvalitet og innhold i norske barnehager* (06/08) er det få eller ingen studier som kan knyttes til en hypotese om at tilsetting av flere menn i barnehagen kan bidra til økt likestilling, og det foreligger lite forskning om barnehagepersonalets kjønn har betydning for barnas kjønnskonstruksjon.

Heller ikke vår studie kan si noe om effekter av andel menn og kvinner for likestilling på sikt eller kjønnskonstruksjoner. Det vår studie kan sannsynliggjøre er om det er sammenhenger mellom andelen menn i barnehagen og styrernes vurderinger av barnehagens forhold til likestilling i planer og

¹² Vi spurte ikke hva slags type kurs dette var. Det både kunne, og burde, vi ha tenkt på da vi laget spørreskjemaet.

praksis. Hvilken "retning" det er på eventuelle sammenhenger er imidlertid usikkert: Kanskje vil et fokus på likestilling i barnehagen gi en større andel menn, eller kanskje vil en større andel menn gi økt bevissthet på likestilling?

Det kan være andre forhold enn andelen menn i barnehage som er viktige for styrers vurdering av barnehagens forhold til likestilling i planer og praksis. For eksempel kan barnehagens størrelse (antall barn) og barnehagetype (offentlig/privat) virker inn på hvor mye det, ifølge styrerne, jobbes med likestilling. Også styrers kjønn og alder kan spille inn på vurderingene.

I tabell 17 gjengis resultater fra logistiske og lineære regresjoner der vi undersøker om det er sammenhenger mellom mannsandel, antall barn, offentlig/privat, styrers kjønn og styrers alder og ti indikatorer på barnehagens likestillingsperspektiv i planer, praksis og rekruttering. Tabell 17 kan forstås slik:

- For hver variabel har vi kjørt en analyse hvor vi undersøker eventuelle sammenhenger for mannsandel, antall barn, offentlig/privat, styrers kjønn og styrers alder
- R^2 (Nagelkerke R^2 eller Justert R^2) er et mål på modellens styrke (hvor stor betydning de ulike faktorene har samlet). Dess høyere verdi dess bedre modell. Enkelt sagt, så er den beste modellen "Barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn" (0,18) og den svakeste modellen "Likestilling er viktig i valg av læremidler" (0,02). I sistnevnte modell er det bare andelen menn som har samvariasjon av betydning, og da blir jo modellen som helhet lite god. I førstnevnte modell er det både samvariasjon med andelen menn og barnehagestørrelse målt i antall plasser, og barnehagestørrelse har en meget sterk samvariasjon med tiltak for å øke andelen menn. I førstnevnte modell er det også samvariasjon med andre variabler, selv om disse sammenhengene ikke er signifikante. I sum gir dette at denne modellen blir god.
- Dersom vi har satt inn "+" eller "++" betyr det at vi har en signifikant sammenheng og at den er positiv. Et eksempel er at oddsen for at styrer mener at "det handlingsplanen sier om likestilling påvirker barnehagens arbeid" øker med antall plasser i barnehagen og øker med styrers alder.
- Dersom vi har satt inn "-" eller "--" betyr det at vi har en signifikant sammenheng og at den er negativ. Det ene eksempelet (som er litt merkelig) er at oddsen for at styrer mener at "likestilling er viktig i valg av aktiviteter" synker med økende andel menn.
- Dersom vi har satt inn "0" betyr det at forskjeller i utvalget ikke kan generaliseres til populasjonen med 90 prosent sikkerhet. Et eksempel er at styrers kjønn ikke ser ut til å ha betydning for om styrer mener at "det handlingsplanen sier om likestilling påvirker barnehagens arbeid".

Tabell 17. Betydningen av andelen menn blant de ansatte for styrers vurdering av barnehagens forhold til likestilling i planer og praksis. Logistiske og lineære regresjonsanalyser.

	Andel menn	Antall plasser	Privat	Mann styrer	Alder styrer	R ²
Planer						
Det handlingsplanen sier om likestilling påvirker barnehagens arbeid	0	++	0	0	++	0,06
Rammeplanens likestillingsomtale påvirket arbeidet	++	0	0	0	0	0,06
Likestilling mellom kjønn er tema i lokale planer	0	0	0	++	++	0,04
Praksis						
Likestilling er viktig i valg av læremidler (leke, bok, mm)	+	0	0	0	0	0,02
Likestilling er viktig i valg av aktiviteter	--					0,03
Personalets væremåte ift. gutter og jenter er tema i formelle arenaer (personalmøte, avdelingsmøte, medarbeidersamtale, planleggingsdag, rammeplankurs)	0	0	0	0	++	0,03
Personalets væremåte ift. gutter og jenter et tema i uformelle arenaer (pauserommet o.l.)	0	0	0	0	++	0,08
Ansatte har deltatt på kurs/seminar de siste tre år om likestilling generelt	+	++	0	0	0	0,07
Rekruttering						
Barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn	+	++	0	0	0	0,18
Helhetlig vurdering						
Barnehagen arbeider systematisk med likestilling	+	0	+	0	0	0,05

+ = signifikant sammenheng på 0.05-nivå som er positiv

++ = signifikant sammenheng på 0.05-nivå som er positiv

- = signifikant sammenheng på 0.1-nivå som er negativ

0 = ikke signifikant sammenheng

Referanse kategorier: offentlig & kvinne

I gjennomsnitt har barnehagene ni prosent menn blant alle ansatte (utenom vaktmester- og renholdstjeneste). Andelen menn varierer imidlertid fra null til 50. Av tabell 17 kan vi konkludere at det er sammenhenger mellom andelen menn og styreres vurderinger av barnehagens likestillingsfokus i planer, praksis og rekruttering. Når andelen menn øker, øker også sannsynligheten for at styrer vurderer det slik at: a) barnehagers arbeid er påvirket av rammeplanens likestillingsomtale; b) barnehager har en praksis der likestilling er viktig ved valg av læremidler; c) ansatte har deltatt på

kurs/seminar de siste tre år om likestilling generelt; d) barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn; og e) barnehagen arbeider systematisk med likestilling. Systematikken i funnene brytes med en negativ sammenheng mellom mannsandel likestilling i forhold til valg av aktiviteter.

Spørreundersøkelsen gir oss ingen holdepunkter til å forklare dette funnet.

Indikatoren på barnehagestørrelse er antall fulltidsplasser. Gjennomsnittlig antall plasser i utvalget er 58, og antallet plasser varierer fra tre til mer enn 500. Av tabell 17 kan vi konkludere at det er noen *sammenhenger mellom barnehagestørrelse og styreres vurderinger av barnehagens likestillingsfokus i planer, praksis og rekruttering*. Vi merker oss at når andelen plasser øker, så øker også sannsynligheten for at styrer vurderer det slik at: a) det handlingsplanen sier om likestilling påvirker barnehagens arbeid; b) at man har iverksatt tiltak for å øke andelen menn, og c) ansatte har deltatt på kurs om likestilling.

Det neste er å se på skillet mellom private og offentlige barnehager. I utvalget fordeler disse seg likt, og i tabell 17 måler vi ut fra "privat" og sammenligner med "offentlig". Tabellen tyder på at *det ikke er særlig sterke sammenhenger mellom type barnehage og styreres vurderinger av barnehagens likestillingsfokus i planer, praksis og rekruttering*. Den eneste variabelen som gjør utslag er helhetsvurdering: styrere i private barnehager vurderer oftere at barnehagen arbeider systematisk med likestilling enn styrere fra offentlige barnehager.

I utvalget er ni prosent av styrerne menn og 91 prosent er kvinner. Tabell 17 sier også noe om hvordan styrere som er menn og styrere som er kvinner har svart, og den tyder på at *det ikke er særlig sterke sammenhenger mellom styrers kjønn og styrers vurderinger av barnehagens likestillingsfokus i planer, praksis og rekruttering*. Det er bare på en av ti indikatorer at vi har sannsynliggjort en sammenheng: styrere som er menn vurderer oftere enn styrere som er kvinner at likestilling mellom kjønn er nedfelt som tema og/eller innsatsområde i lokale planer.

Den yngste styreren i utvalget er 23 år og den eldste er 64 år. Vi finner at *styrers alder virker inn på de vurderinger som styrere gjør om barnehagens likestillingsfokus i planer og praksis*. Når styrers alder øker, øker også sannsynligheten for at styrer vurderer det slik at, a) det handlingsplanen sier om likestilling påvirker barnehagens arbeid, b) at likestilling mellom kjønn er nedfelt som tema og/eller innsatsområde i lokale planer, og c) at personalets væremåte i forhold til gutter og jenter er tema i formelle og uformelle arenaer.

6.6 Helhetlig vurdering av barnehagens likestillingsarbeid

I hvilken grad opplever styrerne at barnehagen har systematikk i sitt arbeid med likestilling mellom kjønnene? I *Alle teller mer* (Østrem mfl. 2009) finner man at likestilling oppfattes som et krevende område å omsette i praksis, og at det er et område der få barnehager arbeider systematisk. I samme undersøkelse (ibid.) sier 65 prosent at det i liten eller ingen grad er arbeidet med likestilling (ibid.). Vår undersøkelse gir et mer positivt bilde: her sier rett nok 46 prosent av styrerne at de i liten eller ingen

grad opplever systematikk i arbeidet med likestilling, mens 54 prosent svarer at det i noen eller stor grad jobbes systematisk med likestilling mellom kjønnene.¹³

Trenden i våre data er at likestilling er et tema som mange styrere og barnehager har bevissthet rundt. Likestilling gjennomsyrrer ikke alle områder i barnehagen, og de enkelte barnehager påvirkes i liten grad av nasjonale planer og deres omtale av likestilling. Samtidig omtales likestilling som pedagogisk mål og/eller i planer for organisering av barnegrupper i halvparten av barnehagene, og mer enn en av tre barnehager har likestilling som særskilt satsingsområde. Ved valg av aktiviteter, bøker, leker og annet pedagogiske materiell svarer rundt ni av ti styrere at deres barnehage i noe eller stor grad tenker likestilling. "Alle" styrerne uttrykker at også at man i noen eller stor grad tar opp tematikken rundt personalets væremåte i forhold til gutter og jenter i formelle og uformelle arenaer. Dette skjer hyppigst i personalmøter og avdelingsmøter (tre av fire) og på pauserommet (syv av ti), og sjeldnere på foreldresamtaler/foreldremøter o.l. (fire av ti) og medarbeidersamtaler (en av fire).

Studien tyder også på at andelen menn og likestillingsarbeid henger sammen. Vi finner bl.a. at når andelen menn øker, øker også sannsynligheten for at styrere vurderer det til at barnehagens arbeid er påvirket av nasjonale planer, at likestilling er viktig ved valg av læremidler og at barnehagen har iverksatt tiltak for å øke andelen menn.

Som et siste poeng vil vi ta med at likeverd, demokrati og mangfold ble vurdert som viktigere enn likestilling mellom kjønn. Dette bør ikke tolkes som en motsetning til at styrerne oppgir å være opptatt

¹³ Det er jo slående at vi finner at mer enn halvparten (54 prosent) av styrerne sier at det i noen eller stor grad jobbes systematisk med likestilling mellom kjønnene, mens Østrem mfl. (2009) konkluderer med at bare litt mer enn en tredel (35 prosent) svarer at dette skjer. Nå skjedde innsamlingen av data for Østrens studie fra midten av 2008, og en kan forvente en viss utvikling på halvannet år, men kanskje ikke i det omfanget vi finner her. Vi skal ta for oss to poeng i forhold til differansen mellom studiene: 1) representativitet og 2) spørsmålsformulering. 1) I begge studier må en ta forbehold om at barnehagene som er med i undersøkelsene, ikke utgjør representative utvalg av populasjonen. Vår undersøkelse har 440 deltakere og en svarprosent på 43. Utvalget vårt speiler populasjonen for variablene kjønn blant styrere, kjønn blant ansatte og type barnehage (offentlig/privat), men ikke for variabelen barnehagestørrelse. I Østrem mfl. (2009) er utvalgsstørrelsen 470 og svarprosenten er 50, altså litt høyere enn vår. Det er imidlertid vanskelig å si noe om representativiteten ved disse dataene, da rapporten til Østrem mfl. ikke gjengir noen egen analyse av dette. Selv om usikkerheten i forhold til representativitet er størst for den andre studien, vil vi ta høyde for følgende ved våre data: det er mulig at styrerne som har prioritert å svare på undersøkelsen er særlig interessert i temaet som tas opp, og representerer barnehager som arbeider særlig godt med likestilling. 2) Det andre poenget handler om at undersøkelsene spør om ulike ting, selv om skalaen som brukes er den samme. Som indikator på systematikken i likestilling har vi valgt å spørre om, nettopp systematikken, og formuleringen vår er: "Opplever du at din barnehage arbeider systematisk med likestilling mellom kjønnene?" Østrem mfl. (2009) har valgt å spørre om systematikken i arbeidet med likestilling, mer indirekte. Deres formulering er: "Hvilke av følgende områder har vært vektlagt i tiltakene hele eller deler av personalet har deltatt i, inneværende barnehageår? Likestilling". Vi kan la leseren bedømme hvilket spørsmål som de mener best besvarer for hvor "systematisk barnehager oppgir å arbeide med likestilling".

av likestilling, men snarere er det en refleksjon av at kjønnslikestilling er et mye snevrere begrep enn de andre begrepene. Slik sett er det jo ikke overraskende at et begrep som kun tar for seg en dimensjon (kjønn) havner bak viktige og generelle begreper som likeverd, demokrati og mangfold. Men man kan jo spørre seg hvor likestilling som begrep ville havnet i rangeringen om vi ikke hadde presisert at det i dette tilfellet gjaldt innsnevringen om likestilling mellom kjønn.

Kapittel IV: Likestillingsklimaet i barnehagen

7. Kvalitative intervjuer med styrer og pedagogiske leder

I de foregående kapitlene har vi hatt fokus på dokumentanalyse og kvantitativ spørreundersøkelse. Som det ble klargjort for i kapittel en var kvalitative intervjuer i utgangspunktet tenkt som forberedelse til utarbeidelse av kvantitative spørreskjema. Etter transkriberingen ble det klart at det gjennom disse intervjuene kom frem et stort og interessant datamateriale. Empiren fra intervjuene med styrere og pedagogiske ledere vil her brukes som en tydeliggjøring og som et termometer på temperaturen på likestillingsklimaet i barnehagen. For å ivareta intervjuobjektene integritet er de blitt anonymisert ved å få oppdiktede navn. Alder, utdanningsår og type barnehage er utelatt. Informantene er:

Sissel: *Pedagogisk leder. Utdannet førskolelærer. Jobbet i barnehage i 20 år.*

Trond: *Pedagogisk leder. Utdannet førskolelærer. Jobbet i barnehage i ti år.*

Wenche: *Pedagogisk leder. Utdannet førskolelærer. Jobbet i barnehage i over elleve år.*

Åse: *Pedagogisk leder. Utdannet førskolelærer. Jobbet i barnehage i 15 år.*

Beate: *Styrer. Utdannet førskolelærer. Vært styrer i barnehager i ti år.*

Anne: *Styrer. Utdannet førskolelærer. Jobbet som styrer i ti år i forskjellige barnehager.*

Mirete: *Styrer. Utdannet førskolelærer. Jobbet som styrer og pedagogisk leder i over 25 år.*

Berit: *Styrer. Utdannet førskolelærer. Jobbet som styrer i over 25 år.*

Jorunn: *Styrer. Utdannet førskolelærer. Jobbet i barnehage i over 20 år.*

Kapitlet følger de to målene i Handlingsplanen som dette studiet omfatter. Det dreier seg om en bedre kjønnsbalanse blant de ansatte i barnehagen og om et læringsmiljø som skal fremme likestilling mellom kjønnene. Første del av analysen dreier seg følgelig om informantenes orientering mot flere menn i barnehagen, mens annen del retter blikket mot likestillingstenkning i barnehagen.

7.1 Menn i barnehagen – ikke for enhver pris?

”Spørsmålet om menn i barnehager er ikke bare et detaljspørsmål eller et spørsmål om kjønnsandeler. Det åpner opp for en mye større debatt.” Øystein Gullvåg Holther (1998:41)

Menn i barnehager har vært et offentlig fokusområde siden 1990- tallet, og som Gullvåg Holthers sitat ovenfor indikerer, er spørsmålet om menn i barnehage ikke bare et detaljspørsmål. Debatter om menn i barnehage har dreid seg om stereotype kjønnsroller, utradisjonelle yrkesvalg, menn og barn, maskulinitet og omsorg, kjønnsgrenser, arbeidsmarked, rekruttering, barns rettigheter, yrkesstatus, karriere og lønn. Spørsmål og debatter om menn i barnehager og omsorgsyrker er en følge av en samfunnsutvikling hvor maskulinitet har fått et endret betydningsinnhold.

I forrige århundre ble mannlighet i stor grad definert som det som ikke har med barn å gjøre. Mens forholdet til barn har vært definatorisk for en vellykket kvinnelighet, har menn vært representert gjennom ytre ting som teknologi, jobb og karriere (Gullvåg Holter 1998:28). I løpet av de siste tiårene har kvinner beveget seg inn i noen mannsdominerte områder, profesjoner, bedrifter og yrker. Mange yrker som tidligere ble ansett som mannsjobber regnes i dag som integrerte jobber; advokater,

journalister, leger etc. (Gullvåg Holter 1998:39). Denne utviklingen har ikke slått ut andre veien, det ble aldri ført noen diskurs om en omvendt arbeidsfordeling hvor menn tok hånd om hushold mens kvinner jobbet. Slik er menn fremdeles koblet sammen til en norm om prestasjon og heltidsarbeid (Nordberg 2005:67). Norge har i dag et svært kjønnsdelt arbeidsmarked, hvor en stor andel kvinner jobber deltid og i offentlig sektor, gjerne innen sørvis, helse og omsorg. Blant annet vises dette gjennom en lav andel menn i omsorgsykker. Ofte anses, fra menns perspektiv, det å jobbe i omsorgsykker, slik som barnehager, som et tilbakesteget og et skritt i retning dårlige karrieremuligheter, status og lønn. Som statistikken i forrige kapittel viste er det et skarpt kjønnskillen i barnehager. Barnehage er en kvinnedominert sektor. Gullvåg Holther skrev i 1998 at når barnehager preges av en kvinnekultur er det ikke så merkelig at mannlige ansatte velger å forlate jobben etter en periode (1998:39).

I analysekapittelets første del forsøker vi å tegne et bilde av hvordan informantene snakker om menn i barnehager. I intervjuene ble det stilt to spørsmål om menn i barnehage. For det første hva informantene tenker om å ha flere menn i barnehage og dreier seg om rekruttering. For det andre ble det spurt hva de tenker at menn kan bidra med som ansatt i barnehagen. Spørsmålet om hva menn kan bidra med kommer tydelig frem som en svakhet ved intervjuguiden fordi det stimulerte informantene til en dikotomisk refleksjon omkring kjønn. Dette blir tydelig i avsnittene som kommer og kommenteres ytterligere der det gjør seg gjeldende.

Uavhengig av spørsmålene som ble stilt kommer det frem en todelte fortelling om menn i barnehagene. For det første uttrykker informantene seg positivt om menn i barnehagen. I korte trekk dreier det seg om positive vendinger relatert til barna og til arbeidsmiljøet for de ansatte. For det andre uttrykkes det en motstand mot menn i barnehager. Dette kommer vi tilbake til nedenfor. En styrer og en pedagogisk leder har svært forskjellige roller i barnehagen, og det har derfor vært sentralt å se etter forskjeller mellom informantene. Samtidig har mange av informantene både erfaring som styrer og som pedagogisk leder. Det kan derfor være vanskelig å knytte de formidlede erfaringene og forestillingene til nåværende rolle i barnehagen. Når det snakkes om menn i barnehagen er det ingen funn i materialet som tyder på at de har ulike forestillinger om dette.

7.1.1 Rollemodeller

I informantenes fortellinger kommer det frem klare trekk om at menn i barnehagen er positivt for barna. Spørsmålet som ble stilt var om hva menn kan bidra med i barnehagen. Som nevnt opplevdes dette spørsmålet som en svakhet fordi det åpner opp for en dikotomiserende eller en mer begrenset tenkning om menn og kvinner i barnehagen. Dette kommer delvis frem når det snakkes om det positive ved menn i barnehagen. Først og fremst dreier det seg om menn som *rollemodeller* for barna. Mirete forteller at hun *"hadde ikke hatt noe i mot å få en mann hit"*, men sier at hun ikke vil at det skal være menn *"bare for at det skal være menn,"* fordi kvinner *"kan gjøre jobben like bra"*. Videre sier hun at *"for identifikasjon og rollemodeller og sånn så tror jeg det hadde vært veldig fint."* Det må påpekes at det ikke er rollemodeller for 'barna' i barnehagen det egentlig snakkes om. I denne sammenheng refererer barna i stor grad til *guttene* i barnehagen. Rollemodellbegrepet som brukes her er svært snevert. Det handler om kjønns læring og kan leses som en tanke om at menn er rollemodeller for gutter, og at det handler om å være lik. Åse sier dette tydelig:

"Det sies jo at vi kvinner vi er ikke rollemodeller for gutter. Altså, gutter finner mannlige rollemodeller. Så sånn sett har vi [barnehagen] en kjempeviktig oppgave i forhold til å være rollemodeller for både gutter og jenter [...] det er klart at det er mange gutter som opplever liten kontakt med menn."

Åse relaterer behovet for menn som rollemodeller i barnehagen til delt foreldreskap, som indikerer et farsfravær. Dette går igjen hos flere av informantene. Blant annet sier Sissel at " *det er godt for mange unger å ha menn å forholde seg til og*". For det er mange som vokser opp i hjem hvor de ikke har så mye kontakt med far." Også Jorunn snakker om menn som rollemodeller for gutter:

"Fordi vi har jo både gutter og jenter i barnehagen og hvis vi har en dyktig mann her er det viktig for de guttene som synes det er vanskelig i forhold til å ha en rollemodell, og da kan få en positiv rollemodell av det samme kjønn som kan vise de en manns voksne verden. Hva er det å være en voksen mann."

I disse sitatene tydeliggjøres det vi pekte på som et snevert kjønnsrollebegrep. Samtidig som noen informanter gir en forståelse av viktigheten av menn som rollemodeller for gutter gir andre et bredere perspektiv og utvider forståelsen til også å omfatte grunnlag som etnisitet og alder. Trond sier:

"Jeg tror det er veldig bra at barna får se alle typer mennesker. Eldre, yngre, mennesker fra hele verden og begge kjønn og at alle kan yte omsorg. At det ikke er noen kvinnegreie da. Men at man får alle slags rollemodeller og forskjellige personligheter"

I denne forståelsen gjør mangfoldsbegrepet seg gjeldende. Likestilling relateres ikke bare til flere menn i barnehagen, men til en mer sammensatt personalgruppe. Det ble ikke stilt spørsmål om hvordan informantene stiller seg til andre diskrimineringsgrunner, og mangfold ble trukket opp som tema av Trond og Anne i forbindelse med fortellinger om menn i barnehagen. Anne sier at:

"Jeg tror det er like viktig å ha menn som det å ha folk fra andre kulturer i en barnehage. Mangfoldet altså. Å skape et mangfold, skape ja, nesten nye rollemodeller altså, minst mulig homogene grupper."

Informanten snakker her om personalgruppa, og det å ha et mangfold som skaper rollemodeller for barna. Å ha menn i barnehagen, men også etniske minoriteter, uttrykkes som positivt. Et utvidet rollemodellbegrep og en forståelse for roller åpner opp for en tenkning om at det ikke bare handler om å være lik, jmfør informantene som snakker om menn som rollemodell for gutter, men også om det å være ulik og det å kunne distansere seg fra sitt eget kjønn. Ytterligere det å se roller utover kjønn og se det i sammenheng med sosial bakgrunn, klasse, etnisitet, religion og alder, ellers som Anne sier, "minst mulig homogene grupper".

7.1.2 Kjønnbalanse i personalgruppa

I forhold til menn i barnehage gir informantene også en fortelling om relasjonen mellom flere menn og personalgruppa. Et sentralt element er arbeidsmiljø. Ofte beskrives arbeidsmiljøet i barnehager med ord som "kvinnedominert," "kvinnekultur" og "husmor". Barnehagen refereres til som en feminisert institusjon. Barn og voksne befinner seg i en institusjon hvor alle de voksne er kvinner. Empirien viser at informantene i denne studien selv uttrykker en kvinnekultur, og det relateres i stor grad til arbeidsmiljø. Om en feminisering preger barnehagen på andre måter, for eksempel gjennom et fastlagt handlingsrepertoar, er ikke et område denne empirien dreies inn mot. Åse sier at " *vi er en del husmødre i barnehagen, og vi bærer preg av det. Det er en liten sånn husmorsstolthet.*" Åse fremtoner her en kvinnekultur i barnehagen. Dette kommer også implisitt frem i informantenes fortellinger. Wenche sier at " *når vi skal ha vikarer, så prøver jeg å få tak i en mann som kan myke opp*

dette her miljøet litt.” Å myke opp arbeidsmiljøet i barnehagen kan forstås som at miljøet preges av at det jobber mange kvinner der. Wenche forteller videre om det å ha menn i barnehagen:

”Du oppfører deg nok litt annerledes om det er en blandet kultur av menn og kvinner. Jeg klarer ikke helt sette ord på hva det er. Du er liksom mer skjerpå, det er noe med det andre kjønnnet på en måte. Som tør å si ting litt mer for reine penger holdt jeg på å si.”

Slik indikerer Wenche at menn blant personalet vil gi en endring i arbeidsmiljøet. Det kan leses som en slags kritikk mot kvinnemiljøet Wenche opplever på arbeidsplassen. Hva som er grunnen, eller hva som er negativt med miljøet, eller i hvor stor grad det er negativt, tegner ikke Wenche noe tydelig bilde av. At det er noe negativt med et kvinnedominert miljø kommer også frem hos Berit og Beate som snakker om en antatt positiv endring med flere menn i personalgruppa. Det gjør derimot Berit som sier at det er positivt å ha flere menn i en personalgruppe i den forstand at de gjør noe med miljøet: *”damer har lett for å kanskje..ha en måte å oppføre seg på”*. Videre sier hun *”at så fort det kommer menn inn kan det bli andre holdninger [...]”*. Slik snakkes det frem at menn kan bidra med en positiv endring i forhold til arbeidsmiljøet. Beate uttrykker dette som at *”det er sjeldent mye dill for å si det sånn,”* at *”de [mennene] er så mye lettere å forholde seg til”* fordi *”de håndterer ting på en annen måte”*.

Menn i blant personalet trekkes frem som positivt for arbeidsmiljøet. Det kan leses som at det stikker frem en kritisk tone mot arbeidsmiljøet i barnehagene, og at dette er grunn god nok til å få menn inn. I intervjuene kommer det frem et bilde av menn i barnehagen som sier at menn er mer direkte, mindre ”dillete” og mer effektive, og at dette er positive egenskaper som rangeres høyere enn det som tradisjonelt blir sett på som mer feminine verdier, som for eksempel det å være opptatt av detaljer og kontroll. Det er viktig å påpeke at dette er fortellinger, og at et mer riktig bilde ville kommet frem ved observasjon og feltarbeid.

7.1.3 Kvalifiserte kvinner, kvalifiserte menn?

Den fremtredende positive holdningen til menn i barnehagen, og orienteringen mot kjønnsbalanse i personalgruppa i informantenes fortellinger, eksisterer parallelt med noe som kan forstås som en ”motstand” mot å ansette menn. Kan det dreie seg om noe som kan spores som en forståelse av at menn ikke er ”kvalifisert” til å jobbe i barnehage? Begrepet kvalifisert fremstår som diffust og spørsmål som hva som ligger i begrepet, hva det er å være kvalifisert må stilles.

Sissel ser positivt på menn i barnehagen og sier at *”vil jo tro det gagnar alle, er en fordel”*. Samtidig sier Sissel at *”det må jo være kvalifiserte folk uansett kjønn”*. Dette er et gjennomgående trekk i empirien og må leses med et nyansert blikk. Spørsmål om hva det er å være kvalifisert og hva slags forforståelse av kjønn som ligger her må stilles. På en måte kan argumentene leses som at de baserer seg på at om en har lyst til å være i barnehage må man være kvalifisert for det. Det er dyktige medarbeidere i barnehagen som er det viktigste, likegyldig om det er kvinner eller menn. Om man referer til formelle kvalifikasjoner, egnethet eller det å være dyktig, er ubesvart. På spørsmål om de har menn i barnehagen svarer Anne:

”Jeg er enig i at kvinner og menn skal inn i tradisjonelle og utradisjonelle..men..ikke for enhver pris altså. Du, det florerer ikke av mannlige førskolelærere. Og hvis jeg får inn en mannlig førskolelærer som jeg

mener at ikke har de kvalifikasjonene jeg er på jakt etter, ville jeg aldri ansatt han bare fordi han var mann."

Igjen må man spørre hva som ligger i det å være kvalifisert, og hvilke forforståelser av kjønn som kommer frem når Anne snakker. Anne støtter likestilling i forhold til personalgruppa. Samtidig er hun også i mot kvotering av det underrepresenterte kjønn. Anne forsterker ytterligere dette standpunktet ved å si: "Det irriterte meg grenseløst da jeg jobbet kommunalt at du måtte ansette den mannen. Fordi han skulle bli prioritert. Sånn type likestilling liker jeg ikke altså". Videre sier Anne at dersom hun får inn søkere som har de kvalifikasjonene hun er ute etter, "så er det feil om du skal ansette mannen fordi han har det rette kjønn". For Anne, som for de andre informantene, kan det forstås at det er kvalifikasjoner som teller: "Ønsker meg gode, kvalifiserte menn like ens som jeg ønsker meg kvalifiserte damer. Det er det som er viktig for meg da. Å ha kvalifiserte menn." Vi leser det her som at det ligger en forforståelse i forhold til kjønn som virker begrensende på menn i forhold til arbeid i barnehagen. Det kommer ikke frem noe om hva som ligger i å være kvalifisert. Kan en åpen forståelse være at det er et sterkere krav til menns kvalifikasjoner, kanskje begrunnet i en underliggende tanke om hva som tenkes som kvinnelig og mannlig? Argumentet med å være "kvalifisert" nok går igjen også når Jorunn forteller om hva hun tenker om menn i barnehage:

"Det er klart det er fint. Men ikke bare fordi det er en mann, det må være en dyktig mann. Det viktigste er at det er dyktige voksne her. Jeg er i hvert fall ikke sånn at jeg for enhver pris ville bytte ut noen her med en mann. Fordi jeg har dyktige ansatte. Skulle jeg hatt inn en mann her er jeg veldig positiv til det fordi vi trenger begge kjønn, men det må være en dyktig mann".

Nøyaktig hva det ligger i å være "kvalifisert" og "dyktig" sier ikke Jorunn noe om, men igjen kan det leses som at det stilles andre, eller strengere, krav til om en mann er dyktig eller kvalifisert. Heller ikke de andre informantene snakker om hva det er å være kvalifisert til å jobbe i en barnehage, men Anne forteller hva hun mener er en *god medarbeider*:

"Det er en som vil være her, som vil jobbe med barn og ikke bare ha seg et friår [...] Du må like barn, du trenger ikke kunne alt men må ønske å gjøre en god jobb, og være åpen for veiledning hvis det skulle være noe [...] Ingenting er mer slitsomt enn når du har en person som ønsker å være en annen plass".

I sitatet til Anne kommer det ikke bare frem hva hun mener er en god medarbeider, men også en forestilling som kan leses som at noen menn som søker seg til barnehage egentlig ikke ønsker seg dit. Kanskje bygges forestillingen på en erfaring av at det finnes få mannlige førskolelærere og kan leses som at de som søker om jobb i barnehagen er unge gutter som vil ha et friår fra skole og utdanning. En tanke er at Anne erfarer at det ikke er et genuint ønske fra disse guttenes side om å jobbe med barn, men at de ønsker seg et år fri for å tjene penger etc. Hvordan kjønn spiller inn, og hvordan disse guttene skiller seg fra jenter som søker seg til assistent i barnehage kommer ikke frem. Det ligger likevel et rom for tolkning her om at det er underforstått at jenter og barn og omsorg er komplementært, i jenters interesse og søken, og som noe som passer bedre sammen enn gutter og barn og omsorg. Her kommer vi inn igjen på det vi leser som en mulig forforståelse i forhold til kjønn som virker begrensende på menn. Ligger det en undertekst her som sier at kvinner er kvalifisert uansett? Det å jobbe i barnehage forstås ofte som kvinnelig og som noe som fremhever det Nordberg (2005:69) beskriver som det tradisjonelle bildet av kvinnelighet; moderlighet, empati og trygghet.

Kvinner, kvinnelighet, moderlighet og omsorg knyttes tett sammen, og omsorgsorientering fremstår som noe essensielt kvinnelig. Er det slik at dette tradisjonelle bildet ilegger kvinner gitte interesser og egenskaper som automatisk kvalifiserer for arbeid i barnehagen? At det å ikke være i kategorien kvinne virker begrensende i forhold til tenkte kvalifikasjoner for barnehageansatte? Og som indikerer at det trekkes en linje mellom menns og kvinners kvalifikasjoner, hvor det stilles strengere krav til menn i forhold til rekruttering inn i barnehagen basert på det som ofte tenkes på som tradisjonelt kvinnelig; omsorg og interesse for barn og omsorg? En mulig begrensning på bakgrunn av kjønnet i argumentasjon om rekruttering er ikke gjeldende bare for arbeid i barnehage, men har overføringsverdi i forhold til argumentasjonen mot rekruttering av kvinner til blant annet forsvaret og i styrer. Blant argumentene her er at rekruttering av kvinner går på bekostning av andre typer kompetansen, uten at kompetanse her heller defineres. Den mest utbredte kritikken av kvoteringsloven om 40 prosent representasjon av begge kjønn i ASA styrer var at det ikke finnes tilstrekkelig mange nok kvalifiserte kvinner til å oppfylle kvotene.

7.1.4 Forskjellstenkning om menn og kvinner i barnehagen

I fortellingene om hva menn kan bidra med i barnehagen kommer det også frem forståelser av kjønn. Hovedtrekket er en forskjellstenkning, men det kommer også frem en likehetsdiskurs. Det snakkes altså om både likhet og forskjell mellom kvinner og menn i empirien, men det er hovedsakelig forskjellene som vektlegges mest. For det første snakkes det frem en forskjellstenkning mellom kjønn. Igjen må vi påpeke svakheten ved spørsmål som ble stilt i intervjuguiden som kan ha åpnet opp for en dikotomisering, forskjellstenkning eller en begrensende tenkning i forhold til kjønn. Rollemodellbegrepet som det ble snakket om ovenfor kan være et resultat av dette. Den forskjellstenkningen som vi skal se på nedenfor kan også speiles ut fra de spørsmålene som ble stilt, men det er viktig å påpeke at det hos noen informanter også kom frem en likhetstenkning. Det dreier seg i all hovedsak om spørsmålet om hva informantene mente menn kan bidra med, og om hvorfor det ønskes flere menn inn i barnehagen. Spørsmålene kan ha lagt føringer på hvordan informantene snakker om kvinner og menn i barnehagen, og stimulert til en dikotomisk refleksjon omkring kjønn. Samtidig kan det også være med på å tydeliggjøre forestillinger om kjønn og synliggjøre en forskjellstenkning.

Hovedtrekket i informantenes fortellinger er at det er forskjell mellom kjønnene som kommer frem som den dominerende tekningen. Det dreier seg om at menn i barnehagen representerer noe "annet" og er viktig for barna. Berit snakker om at menn har "*litt andre tanker, ideer, holdninger og verdier som de kan overføre til unga som går på andre ting enn det vi har da*". Hva som ligger i disse verdiene, tankene og holdningene sier ikke Berit noe om. Samtidig kan man lese noe ut fra de andre informantenes fortellinger. For eksempel snakker Åse om at hun i mange år har reflektert over at det er "*en viss ulikhet menn – kvinner i forhold til bekymringer i forhold til at vi damer er opptatt av detaljer, og kanskje og av at ting kan gå galt, redd for å miste kontrollen mange av oss*." Forskjellstenkningen tydeliggjøres igjen av Åse når hun sier at "*jeg jobbet med en [mann] som var så dyktig praktisk så da var jeg nok litt forundret over det, spesielt det praktiske, at han så det som skulle gjøres*." Det kan se ut som at kollegaen hennes brøt med de forventninger hun hadde til han. Dette med å bryte forventninger til hva som er "typisk mann" eller det som ofte forstås som

"mannsrolle" uttrykker også Beate når hun sier at "*der jeg jobber nå er det faktisk en pedagogisk leder*". I dette ligger det at det å være pedagogisk leder i en barnehage ikke er noe man forstår som typisk for en mann. Sitatene støtter opp under forståelsen i forrige avsnitt om at det som tenkes som typisk mannlig og det som legges i kategorien mann kan virke begrensende i forhold til arbeid i barnehagen. Dette tydeliggjøres når informantene beskriver mannlige kollegaer som har brutt med forventningene, som vist ovenfor.

I intervjuet med Beate kommer det frem flere fortellinger om denne antatte forskjellen mellom kvinner og menn og hva menn bringer med seg inn i barnehagen. Det gjelder både arbeidsmiljøet og måten barna behandles på. Med menn i barnehagen forteller Beate at det "*blir mindre damesnakk, mindre pjatting*", og hun forteller om kortere morgenmøter og et endret miljø både i forhold til holdninger, praktiske ordninger og aktiviteter som tilbys. Dette tydeliggjøres gjennom Beates fortelling om en episode i barnehagen hvor den ene mannlige ansatte tar med ungene og baker:

"Det han gjør da, kontra damene, er å ta med seg CD spilleren, sette på rockemusikk på full speed mens de baker og ungene står og gauler og synger og styrer og ordner, løper frem og tilbake og henter ingredienser og putter i bollen. Mens en dame hadde på en måte 'hysj, nå skal vi bake', og 'hvor mange egg har du funnet nå' liksom og tatt det mer rolig."

Gjennom dette sitatet tegnes det et kjønnet bilde av hva menn og kvinner gjør med muligheter til handling. På den annen side handler dette også om personlige egenskaper og kvalifikasjoner, som ikke kan tilskrives på bakgrunn av om man er mann eller kvinne. Beate tilskriver personlige egenskaper til kjønnet og det kommer frem noe vi leser som en forskjellstenkning. I Beates tilfelle kan det være at spørsmålsstillingen har bidratt til å synliggjøre en dikotomisk refleksjon omkring kjønn. Hos informanten kommer det tydelig frem en forskjellstenkning. Beate sier at menn og kvinner utfyller hverandre slik at det "*blir en annen hverdag*" i barnehagen, og kan leses i et positivt lys. Også Jorunn peker på forskjeller som blir positive i barnehagen:

"Men vi er jo og litt forskjellige så vi legger vekt på forskjellige ting menn og kvinner. Og det er jo bra sånn at ungene har mer å spille på da. Så derfor mener jeg at det er viktig å ha menn i barnehagen. Flinke menn."

I sitatet kan det leses frem et kjønnet bilde som sier at menn i barnehagen gir større handlingsrom og muligheter fordi de er forskjellige fra kvinner. Informanten peker på at flinke menn er viktig, og man kan stille spørsmål ved om det ligger en oppfatning her om at alle kvinner som jobber i barnehagen er flinke, og om kvinner representerer noe annet enn menn. Samtidig så kommer det hos noen av informantene frem en likhetstenkning om kjønn. Som beskrevet ovenfor sier Åse at hun har reflektert over at det er en viss ulikhet mellom kjønnene, og samtidig som hun sier dette sier hun også at "*samtidig så varierer ferdighetene oss damer mellom og det kan det gjøre damer – menn også*". Slik finner en igjen trekk fra både en likhets og en forskjellstenkning i samme sitat, som hentyder til at det varierer mye hva en mann i barnehagen er like mye som det varierer hva en kvinne er. Det kommer frem en diskurs som sier at menn er like forskjellig fra andre menn som menn er fra kvinner. Sissel forteller om menn at:

"Em, de er jo veldig forskjellige akkurat som vi kvinner. Jeg kan jo være den som liker å regjere, være høyt og lavt og herje med unga jeg mer enn en enkelt annen mann liksom. Det er vel sånn at mange tror at det er det flere menn som gjør enn kvinner."

Sissel uttrykker tydelig denne tenkningen om individuelle forskjeller uavhengig av kjønn. I likhet med Sissel uttrykker også Trond dette når han snakker om det å reflektere over kjønn:

"[...] Altså, jeg tenker mye at det er veldig mange måter å være menneske på, og jeg synes at alt skal godtas til en viss grad. At det ikke er en måte å være gutt på, det at du får en ny mann i barnehagen betyr ikke at han er sånn og sånn. Alle gutter er ikke oppi trærne og hiver og hoier."

Ut fra sitatet kan det leses at Trond speiler kjønn mot et stereotyp bilde, som det også ble pekt på ovenfor hvor det kan tolkes slik at informantene beskriver et brudd med forventninger til kjønn. Trond prøver å orientere seg vekk fra et slikt stereotyp bilde og mot en tenkning om individuelle forskjeller uavhengig av kjønn. Når han snakker om hva menn kan bidra med forteller han: *"På mange måter det samme som jenter. Det skal ikke være noe forskjell på det egentlig. Men likevel så ser man at det ofte blir, spesielt ute da, med fysisk lek og sånne ting. At gutter og jenter har forskjellige måter å leke på"*. Her ser vi at selv om informanten uttrykker at det ikke skal være noen forskjell, så oppleves det forskjell likevel. På den måten eksisterer tenkning om både likhet og forskjell side om side.

Hovedtrekket er at det kommer frem en tenkning om forskjell mellom kjønnene, noe som kan kobles til spørsmålsstillingen slik som det ble nevnt innledningsvis. Samtidig kan også spørsmålene ha åpnet opp for å fremheve en allerede tenkt refleksjon om forskjell mellom kvinner og menn i barnehagen. En svakhet i intervjuene er altså at det er rom for å sette kjønnene inn i dikotomiske diskurser.

7.1.5 Kjønnbalanse = likestillingstenkning?

Et sentralt spørsmål er om en kjønnbalansert personalgruppe fører til mer likestillingstenkning i pedagogikken, og om det er en mer bevissthet rundt likestillingsarbeid i barnehagen. Dette er ikke noe kvalitative intervjuer gir inngående kunnskap om, og spørsmålet tas opp i analysekapittel to. I denne studien var det bare en av informantene som arbeidet i en barnehage med over 20 prosent menn blant de ansatte.

Informanten forteller at det ikke har vært noe fokus på likestilling i pedagogikken i barnehagen, og uttrykker selv at det ikke nødvendigvis betyr at de tenker likestilling overfor barna og i pedagogikken selv om det er en høy andel menn der: *"Men hvis man hadde filmet meg med kamera og observert meg så er det nok mange feller man går i, i forhold til det man har lært da."* Informanten forteller at det har vært arrangert kurs i forhold til temaet, og at det er noe som vil bli et sentralt tema i personalgruppen i tiden som kommer. Samtidig så er ikke dette noe som er sentralt nå:

"Jeg tenker på det. Men ikke like mye som at jeg tenker over min egen væremåte sånn generelt at jeg tenker mye på likestilling, eller at jeg snakker til dem ... men jeg kunne nok vært enda mer bevisst på det"

Det foreligger for øvrig lite forskning som sier noe om hva flere menn i barnehagen kan tilby gutter som kvinner ikke kan (NOVA 2008:41).

Et ønske om å få flere menn i barnehagen er uttalt i intervjuene. Argumentene baseres noe på rollemodeller av samme kjønn for guttene i barnehagen, men mest på en antakelse om at flere menn vil bedre miljøet i personalgruppa. Samtidig uttrykkes det at menn ikke skal inn i barnehagen "for enhver pris." Det er noe uklart hva som ligger i dette. Kvalifikasjon er et viktig begrep, men får her dessverre ikke mye innhold. Med dette lar vi temaet om menn i barnehagen bli liggende og tar det opp igjen i neste kapittel. Videre fokuseres det her på hvordan informantene orienterer seg mot likestillingsarbeidet i barnehagen.

7.2 Pedagogikk og kjønnskultur – like muligheter for alle?

I Handlingsplanen for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010 er ett av hovedmålene at læringsmiljøet skal fremme likestilling mellom gutter og jenter. I følge NOVA rapporten (6/08) viser flere studier at gutter får mer oppmerksomhet enn jenter fra barnehagepersonalet (Andresen 1998; Månsson 2000; Odelfors 1996; Palludan 2005) og at personalet møter jenter og gutter ut i fra stereotype forestillinger om kjønn (Olofsson 2007; Svaleryd 2003; Wahlström 2003). Det sies ingenting om det er guttene som får oppmerksomhet eller om det er leken, støyen eller grenseutprøvinger som får oppmerksomhet. Etter rammeplanen skal barnehagen integrere likestilling i sin daglige virksomhet. På bakgrunn av dette er det sentralt å se på informantenes forståelse av likestillingsarbeidet i barnehagen og deres bevissthet rundt likestilling.

Når det snakkes om likestilling i barnehagen blir det først og fremst tenkt i retning av flere menn inn i barnehagen.

"Når du tenker likestilling så har du tenkt at du skal ha inn like mange menn som kvinner som jobber i barnehagen. Jeg tror vi har vært litt dårlige til å tenke likestilling blant unga, å ha like muligheter og bli sett for den de er." Sissel.

Sissel peker her på det tema vi nå skal ta opp, nemlig om det er et bevisst forhold til kjønn og likestilling hos informantene i relasjon til barna og det praktiske arbeidet i barnehagen. I følge NOVA rapporten (6/08) viser litteratur at personalet i barnehagene ønsker og tror at de behandler jenter og gutter likt, men at dette ikke er tilfellet. Tradisjonelle kjønnsrollemønstre ser ut til å være godt befestet og vanskelig å bryte. Borg, Kristiansen, Backe-Hansen (2008:46) konkluderer med at dette tyder på at bevisstgjøring av personalet er viktig i forhold til likestilling. Også våre analyser tyder på at en bevisstgjøring av personalet i forhold til kjønn, kjønnsrollemønstre og likestilling er nødvendig, spesielt i forhold til det praktiske arbeidet.

Informantene ble stilt spørsmål om de opplever at det er forskjeller mellom jenter og gutter i lek og aktiviteter, om væremåte overfor barna og om likestillingsarbeidet i barnehagen. Også i denne delen har vi hatt styrere og pedagogiske ledere med i analysen, men det kommer ikke frem klare systematiske forskjeller. Informantene som er styrere forteller forskjellig om sin egen rolle og deltakelse i barnehagens hverdag, og noen har også vært pedagogiske ledere tidligere. Det er derfor vanskelig å knytte erfaringer bare til den rollen de har i dagens situasjon. Samtidig kommer styrerinformantenes stemme sterkt frem, spesielt i avsnittene "overordnet likestillingsbevissthet" og

”brudd”, men dette kan likeså vel knyttes til personlighet som til den offentlige rollen de har i barnehagen.

Vi vil nå se på hva som preger likestillingstenkningen i barnehagen, og vi peker på et brudd i bevisstheten mellom et refleksjonsnivå og et mer praktisk rettet nivå. Det er dette bruddet som danner grunnlaget for forståelsen av at det trengs en bevisstgjøring av personalet om likestillingstenkning i barnehagehverdagen.

7.2.1 Overordnet likestillingsbevissthet

På et mer overordnet refleksjonsnivå uttrykker noen av informantene en sterk bevissthet rundt kjønn og likestilling. De relaterer dette gjerne til seg selv og egne opplevelser og erfaringer. Mirete har jobbet i barnehage i over 25 år og tok utdannelsen på 70-tallet. Dette har preget henne, og hun forteller at de på den tiden var veldig opptatt av likestilling:

”Da skulle ikke unger kles i lyserosa og lyseblått. Da var alle oransje eller brune omtrent. Så det var en del fokus på dette med likestilling og kjønn og, men plutselig så ble alt det borte. Plutselig så oppdaget jeg her at nå er det blondeskjørt og dill og dall og jenter og gutter er macho og superman og plutselig så, det kom snikende altså.”

”Men så plutselig kom det snikende på meg gitt” sier Mirete. Selv om hun erfarte kvinnekampen på 70-tallet ser hun selv at kjønn og likestilling har falt bort fra tenkningen som barnehagestyrer. Dette tydeliggjør et behov for bevisstgjøring og en kontinuerlig likestillingstenkning. Mirete er en av de mer bevisste informantene i forhold til likestilling, og reflekterer over de voksnes væremåte overfor jenter og gutter:

”Vi kan ikke bestandig si til jenter at ’gurimalla så søt og pen kjole du har’, vi kan ikke si det. Vi må si; ’nei nå var du flink’. De får så forskjellige utsagn fra de voksne! På hvordan de er fysisk utenpå”

Foruten Mirete er det spesielt to av informantene som utmerker seg i bevisstheten rundt likestilling; Åse og Jorunn. Åse forteller om erfaringen med å vokse opp på 70-tallet med ”demonstrasjonstog, paroler og av med BH’n og på med BH’n”, og at dette har vært med på å gjøre henne bevisst. Hun snakker om å gruppere mennesker i kategorier; ”at vi litt vel raskt plasserer, og så er de der i den firkanten vi har bestemt at de skal være”. Det å være i den ”firkanten” personalet plasserer jenter og gutter i indikerer særegne trekk, egenskaper og oppførsel. Forventingene bygger på selvfølgeligheter, eller tattfor-gitttheter.

”Det er en sånn selvfølgelighet at gutter bråker mer enn jenter, sånne sannheter, de bare er der. Og det at gutter er mer reale når det gjelder å gjøre opp seg i mellom i konflikter. Jentene går mer bak ryggen og lager intriger. Vi får aldri mulighet og tid til å studere dette og finne ut om det er sånn. Vi har alltid visst at det er sånn, men vil vi da tenke ulikt når det gjelder konfliktløsning jenter og gutter.. vi har aldri tid til å se etter om dette er en sannhet”

Åse snakker om selvfølgeligheter og en mangel på kunnskap for å bekrefte eller avkrefte etablerte sannheter om gutter og jenter. Om egen væremåte overfor barna forteller hun at hun varierer ut i fra alder, og at hun ”håper jeg ikke varierer ut i fra gutt eller jente”. Slik uttrykker Åse en klar likestillingstenkning i refleksjoner rundt kjønn og likestilling i barnehagen. Som vist over sier Jorunn at det er viktig å gi jenter og gutter like utfordringer og muligheter. Jorunn snakker om frie valgmuligheter, og trekker, i likhet med Åse, på det å plassere mennesker i kategorier.

Det jeg tenker er at det vi kan bidra med er å styrke jenter og gutter på at de kan mestre de samme tingene, få de samme valgene, de skal ikke inn i bås: Du er jente så da får du velge det, du er gutt da får du ikke drive med det for det er jenteaktiviteter”

Jorunn reflekterer over at barn ikke skal settes i bås og styres inn i aktiviteter, men de skal få tilbud om samme aktiviteter uavhengig av kjønn.

På dette mer overordnede refleksjonsnivået er det tydelig at disse informantene er seg bevisst på kjønn, og dette er et uttrykk for at det eksisterer en bevissthet hos noen styrere og pedagogiske ledere i forhold til kjønn og likestilling. Tendensene er positive, men bevisstheten brytes når man går fra et refleksjonsnivå og over til det praktiske nivået, hvor det oppstår brudd og motsetninger i fortellingene som bryter med likestillingsrefleksjonene. I neste avsnitt ser vi nærmere på disse bruddene og på personalets fravær av likestillingsbevissthet.

7.2.2 Brudd

Jorunn er et tydelig eksempel på slike brudd i likestillingsbevisstheten. Når Jorunn ovenfor snakker om det å gi jenter og gutter muligheten til frie valg bryter hun med sin egen bevissthet når hun snakker om å hjelpe barn og gi støtte til barn som sliter i frilek og ikke vet hva de skal leke med, og som kanskje har problemer sosialt. Når denne hjelpen ytes, fanges Jorunn i de forventningene og tattforgritthetene som følger kategoriene jente og gutt, kvinne og mann. Som et eksempel snakker Jorunn om hvordan hun som voksen kan hjelpe et barn inn i en lek i dukkekroken, at den voksne kan være en støtte slik at barnet ikke kommer i konflikter:

”Vi kan vise de hva de kan gjøre når de er i de forskjellige rollene. Hvis du er far i familien, hva er det en far kan gjøre, hvis du er mor, hva er det en mor kan gjøre, lillesøster, hvis du er storebror, bestefar, bestemor. Vi kan ta forskjellige roller med dem slik at vi kan vise hva kan du gjøre slik at du får litt mer input da.”

Her vil Jorunn gi tilbakemelding til barnet for hvordan en spiller rollen som mor, far, bestemor, bestefar, og at disse rollene krever et visst innhold, oppførsel, egenskaper eller væremåte. Slik er det rom for at tradisjonelle kjønnsroller gjenskapes i leken. Samtidig vet vi ikke hva Jorunn legger av innhold i rollene, og kan derfor ikke trekke konklusjon om at dette er noe som skjer. Igjen ville det vært interessant og informativt å gjennomføre observasjonsstudier i barnehager. Gjennom intervjuene danner det seg et bilde av informantene som kan tolkes slik at de ikke er seg bevisst på kjønnsstrukturen i barnehagen eller kjønnsstrukturen i aktivitetene som foregår. Det kan sees som at det blir et brudd i den bevisstheten vi påpekte ovenfor. Ett annet eksempel på fravær av bevissthet om kjønn på det praktiske nivået, er Beate som forteller om jenters og gutters lek med dukker. Hun viser til forskjeller i leken, men vektlegger det ikke. Det er likheten som fremheves, likheten ved at både jenter og gutter leker med *dukker*:

”Vi har liksom et par gutter som alltid må ha noe å bære på, og da går de gjerne med ei dukke under armen og kjører lastebil med den andre hånda” Så det er sånn der ”vi skal ha noe med liksom”. Ellers så er det mange av gutta som skal ha noen å kjøre lastebil med, og finner du ikke noen figur som passer inni så kan du slenge ei dukke oppi lastepanen”

Jenters lek med dukker forklarer Beate slik: ”Jentene er mer sånn, kle på kle av, putte i senga, gå tur med. Litt mer den omsorgsbiten.” Beate trekker beskrivelsen av jentenes lek videre og forteller at de

også leker med duploklosser, en type konstruksjonslek som kan bryte med forventinger til typisk jenteaktiviteter. Beate forteller:

"Men når de [jentene] setter seg ned med duploklossene bygger de like gjerne tårn og store hus. Det hender jo at enkelte av de relaterer det til slott og prinsessehus og den type ting. Men de klossene er egentlig ganske kjønnsnøytrale med at de er røde, gule, blåe og grønne. Det er noen rosa innslag som har kommet i de senere åra, men det ser ikke ut til at de bryr seg med farger og sånn."

For Beate blir det at jenter leker med klosser og gutter med dukker et tegn på at det ikke er noen forskjeller i leken. Det kan leses som at det Beate tenker hun beskriver er at barna leker med det samme og at dette knyttes til en forståelse av likestilling. Det tyder på en viss kompleksitet i likestillingstenkingen hvor det ikke er en måte å forstå likestilling på som fremstår som den rette. En annen måte å lese dette på er at det ikke er likestilling Beate her beskriver, men snarere et tegn på at hun ikke klarer å se utover objektene jentene og guttene leker med og ikke er bevisst på hvordan lekene brukes forskjellig av jenter og gutter. Dette indikerer at det er forskjellige tanker om hva likestilling innebærer. På den ene siden kan likestilling forstås som at barna benytter seg av samme leketøy og viser dermed til en lek som baserer seg på de samme objektene. På den annen side kan likestilling trekkes til et annet nivå hvor man også legger vekt på hvordan barna leker med objektene.

Dette kommer også tydelig frem i et annet eksempel Beate gir om fargen rosa. Bakgrunnen er at barnehagen har en rosarusssgruppe for de som slutter i barnehagen, og at det å være rosarus er populært blant barna. Det er *rosa* som er stikkordet her, som tradisjonelt antas å være en jentefarge, men at den, på grunn av rosarusgrupper, har blitt en ok farge for guttene i barnehagen.

"Senest på fredag var det en gjeng som satt og bygde med klosser og da hadde vi to små babyer i duploklossene. Da var det en grønn og en rosa. Den ene jenta hadde fått tildelt den grønne, og det var en gutt som hadde den rosa. Jenta prøvde å forhandle seg frem til å få den rosa og han nektet å gi den fra seg. Han skulle ha den rosa babyen den dagen og den hadde han til han gikk hjem. Fra klokka elleve. Så det var ordentlig morsomt å se, for den jenta så virkelig intensjonen med rosa men den gutten han brydde seg ikke. Han hadde den babyen og den var hans. Så jeg synes det er ganske imponerende liksom, at dem bryr seg egentlig ikke om hva det er for noe."

En måte å lese dette på er at det for Beate er likestilling, eller likhet mellom kjønnene, når gutter søker etter det som tidligere tenktes som en jentefarge. En annen måte å forstå det som her skjer, og som også leses som et eksempel på at likestillingsbegrepet tillegges forskjellig innhold, er at Beate mister oversikten over hva som egentlig skjer i leken. Det kan leses som at det ikke handler om fargen på klossen, og at gutten liker at den er rosa, men at det er en episode som handler om kamp og makt mellom en jente og en gutt, hvor det er gutten som går triumferende ut av situasjonen. I sin hovedoppgave finner Ohnstad (2002) at det er guttene som har definisjonsmakt i leken. De har lært og kan maktstrategiene. Jentene tar ikke opp kampen, men underordner seg og trekker seg tilbake dersom det må kjempes om plass (NOVA 2008: 44). Eksempelene ovenfor kan leses som en indikasjon på at en bevisstgjøring av personalet i forhold til et praktisk nivå er nødvendig.

Trekk fra intervjuene tyder også på at det er et fravær av bevissthet rundt kjønn og likestilling når informantene snakker om barnehagehverdagen. Mirete sier at "*vi kan ikke se at vi behandler så mange unger så forskjellig*". Også Anne uttrykker dette: "*inne på avdelingen synes jeg vi klarer det*

veldig bra. Det må jeg si altså. Jeg er stolt av det". Utsagnene stemmer overens med litteraturen som gjennomgås i NOVA rapporten (2008) om at personalet tror de behandler barna likt.

En annen utfordring er at det eksisterer en oppfatning om at mobbing ikke forekommer i barnehagen (NOVA 2008: 54). Wenche er et eksempel på dette og hun sier at *"det er ikke noe mobbing på bakgrunn av kjønn her. Det er så likestilt her. Hadde det vært det så hadde jeg prøvd å gjøre noe med det vet du."* NOVA rapporten viser at det er mangel på forskning på dette området, og dette var heller ikke et tema i intervjuguiden, eller noe som kom frem under intervjuene.

Vi har her beskrevet hvordan informantene gir et bilde av et fravær av bevissthet rundt kjønn når de forteller om praksisen i barnehagehverdagen, og at dette kan sees på som et brudd med et overordnet refleksjonsnivå av bevissthet i forhold til kjønn og likestilling hos noen av informantene. Også når informantene snakker om det pedagogiske arbeidet og satsningsområdene tegner det seg et bilde av fravær av likestillingsbevissthet.

7.2.3 Satsningsområder og pedagogiske mål: fravær av likestillingstenkning

Et fremtredende trekk hos de intervjuede er et fravær av likestillingstenkning i det pedagogiske arbeidet. Satsningsområdene er sentrale for barnehagens daglige virke, og er noe alle informantene har kjennskap til. Områdene som beskrives kan deles inn i fem grupper: språk, språkutvikling og det flerkulturelle, fysisk fostring og aktivitet, vennskap og sosial kompetanse, kosthold og ernæring og barns medvirkning. Det nevnes ingen ting om likeverd, likestilling og mangfold når det snakkes om satsningsområdene. Rammeplanen nevnes hos noen, og alle har kjennskap til den, men ikke nødvendigvis inngående kjennskap til det som står om likestilling. Det pekes på at rammeplanen har hatt noe å si for tenkingen om satsningsområdene. Beate forteller at *"jeg ser det har vært mye endring siden den nye rammeplanen kom. Det har blitt mer faglig fokus."* Mirete snakker om at de må forholde seg til rammeplanen og rette seg etter det som står der: *"så jeg sjekket det som stod om likestilling og det var ikke så veldig mye. Men det var en del om medvirkning og det har vi tatt inn i årsplanen"*. Wenche snakker også om rammeplanen og nye ting *"som må på banen"*, som *"matematikk, farge og form"*. Bare Jorunn reflekterer om det som står om likestilling i rammeplanen, og påpeker at det er viktig å *"reflektere over egne holdninger"* og *"fokusere på biten med å gi jenter og gutter like utfordringer og muligheter [...]"* Det handler om individuell oppfordring til "utradisjonelle" valg og aktiviteter.

Generelle trekk ved de pedagogiske målene som beskrives er at alle skal bli sett på som "den de er". Individet, kjønn eller ukjønn, vektlegges, det handler om å bli sosialt kompetent, om samarbeid og erfaring. Barna skal lære, samtidig skal ikke barnehagen være skole. Også når det gjelder pedagogiske mål er det, i likhet med satsningsområdene, et fravær av likestillingstenkning. Informantenes fortellinger illustrerer dette. Åse beskriver det pedagogiske målet som *"å klare å nå enkeltungene og få de til å føle seg trygge, og det å skape trygge og gode relasjoner gjennom kommunikasjon"*. Trygghet og kommunikasjon går igjen som viktig i det pedagogiske arbeidet, sammen med det å se enkeltindividet og gi en følelse av gruppetilhørighet. Wenche forteller at deres mål, nærmere en visjon, er *"sammen skal vi skape gode øyeblikk"*. Det handler om venner og

vennskap, og om trygghet og tilhørighet." *Trygge, glade barn som kan vise omsorg*" er visjonen i barnehagen hvor Berit arbeider. Igjen handler det om trygghet. Sammen med trygghet kommer også omsorgsbegrepet. Omsorg kommer tydelig frem, som for eksempel når Mirete snakker om gruppetilhørighet: "Så det er vi veldig opptatt av, og selvfølgelig dette med omsorg og trygghet". Trygghet selvfølgeliggjøres som en del av det pedagogiske arbeidet for noen av informantene, og er tett knyttet til et omsorgsperspektiv. Det er en fremtredende omsorgsdiskurs i Mirete og Wenches fortellinger. Wenche forteller at det viktigste for henne er hvordan de arbeider mellom klokka halv åtte og fem: "altså hvordan vi voksne opptrer og er og hva vi innehar av gode samtaler og hjelp i forhold til de som trenger ekstra hjelp og at vi er der for dem på en måte". Det å "være der" innebærer for eksempel slik Wenche beskriver det: "det beste jeg kan se er når jeg eller altså den som sitter i en god samtale har unger opp i fanget og leser, trøster et barn som er lei seg, et godt fang og sånne ting". De voksnes rolle kan forstås som "å være der", å ha et godt fang, gode ord. De voksnes rolle handler mye om omsorg. Jorunn er inne på dette når hun forteller om sin rolle som voksen og viktigheten av ".det å se at jeg er en forutsigbar og bryr meg om dem. Det er kjempeviktig, for voksne som ikke bryr seg blir en uviktig voksen". Dette kan leses som en indikasjon på den makten som ligger hos voksne i relasjonen mellom voksen og barn. Mirete uttrykker dette når hun sier at "jeg er jo opptatt av å være en voksen som unga har tiltro til og som de kan komme til. Og vise at jeg bryr meg om dem. For meg er det viktig". Den voksnes makt kan forstås i forlengelsen av det å få tillitt, og understreker betydningen av å være reflektert og bevisst på egne handlinger og holdninger, sett i et likestillingsperspektiv. Med andre ord spiller den voksne en betydningsfull rolle overfor barna, og en bevisst holdning til dette er viktig.

For Wenche er det "personorienterte" arbeidet det viktigste i det pedagogiske. Med det "personorienterte" forstår vi relasjonene til barna og den voksnes rolle som omsorgsperson. Wenche sier at "for jeg skal nå alltid klare å lære de flagg og alt dette andre. For det gjør du uansett". Med dette kan vi forstå at det for Wenche ikke er den faglige læringen i barnehagen som er det viktigste. I motsetning orienterer de andre seg mer i mot det faglige. Beate snakker om en ivaretagelse av ungen, og at de skal "gi et godt tilbud". For å gi et godt tilbud må de "satse på fag," og "[...] vise at det er en pedagogisk institusjon og ikke bare en oppbevaringsplass". For Jorunn handler dette om en "utvikling av ungen på alle mulige måter." Både språklig, sosialt, motorisk og kognitivt. Jorunn er opptatt av at barna får en "mestringsfølelse" og "at vi ikke legger noe som er langt over hodet på de." Også Anne legger seg i retning av det faglige. Hun snakker om respekt for individet og "respekt for barns læringsbehov og tilegne seg kunnskap om seg selv og livet rundt en". Trond forteller at han er opptatt av at det ikke skal bli for mye skole i barnehagen, men at barna er "kunnskapsrike" og at det skal være fokus på "en metasamtale om hva vi har lært og hva vi skal gjøre videre." Vi ser her at det både er trekk som tilsier at det faglige innholdet ikke er fremhevet og trekk som vektlegger det faglige innholdet. Selv som det er et fravær av likestillingsbevissthet i fortellingene om statsningsområder og pedagogiske mål, kommer det frem hvordan informantene ser på barnet i forhold til kjønn. Det kommer frem en grunntanke om det enkelte individet. Tenkningen kan leses som problematisk, da fortellingene også synliggjør at det ikke er mulig, og kanskje heller ikke hensiktsmessig, med en

målsetting om å se barnet foruten kjønn. De underliggende forforståelsene og forutinntatthetene om kjønn blir mer eller mindre usynlige, mens det ønskelige kanskje heller er å se kjønn og når det begrenser.

7.2.4 Kjønnskategorier

Det er enkeltindividet og det å se det unike barns muligheter som er i fokus når informantene snakker om de pedagogiske målene. Å møte barnet på det nivået det er, og på dets egne forutsetninger, for å gi det mestringsfølelse, er viktig. I et likestillingsperspektiv er dette positive trekk, men det er et påfallende fravær av bevissthet rundt kjønn. Det er ikke noe som faller dem naturlig å snakke om når vi spør om barnehagens satsningsområder og det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Barnets utvikling og muligheter relateres til alder heller enn til kjønn. Mer fremtredende blir likestillingsperspektivet når vi spør direkte og ber dem fortelle om barnas lek, forskjeller mellom jenter og gutter og hva de tenker om likestilling i barnehagen. Dette er tydelig hos Sissel som snakker om at *"alle skal ha like muligheter"* som en del av likestilling i barnehagen. Det å *"bli sett og hørt som den du er"*. Her snakker Sissel om individet: *"Det går veldig på individet. Hvordan du er som person og. Jeg kan ikke si at guttene er sånn og jentene er sånn. De er veldig individuelle."* Det er enkeltindividet som er i fokus. Dette kan leses som en grunntenkning om å se det enkelte barnet og møte det ut fra dets egne forutsetninger. Målet kan forstås som å ha fokus på barnet. Trekkene går igjen i avsnittet ovenfor hvor vi beskriver fortellingene om satsningsområder og pedagogiske mål. Det vi leser som en grunntenkning, om enkeltindividet og det unike barn, fremstår også som problematisk og er et område for diskusjon. For det første fremstilles forestillingen om det å "se barnet", eller individet (det unike og velge å tro at man gjør det) som en indikasjon på at da er man likestilt. Men er det i det hele tatt mulig å la være å se kjønn? Blir ikke alle alltid automatisk gjenkjent som det ene eller det andre? Handler likestilling egentlig om å se vekk fra kjønn? Eller handler det om noe annet? Informantenes fortellinger gir et bilde av at det ikke er mulig å la være å se kjønn. I sitatet av Sissel over går det frem at hun samtidig snakker om kategoriene gutt og jente, noe som kan leses som at hun her først må gruppere inn i jenter og gutter før hun igjen tenker individ. Grunntenkningen om å se det enkelte individet og det unike barns muligheter brytes. Vi ser nærmere på flere slike brudd i materialet.

Grunntenkningen om å se den enkelte fremheves, men brytes i det man refererer til egenskaper forbundet med de ulike kjønnskategoriene:

"Jeg vet ikke om kjønn har noe å si. Men det er klart at her er det individer. Det kan være jenter som trenger å bli passet ekstra på fordi de er urolige[...], eller om det er mest gutter.. Det er jo vanligvis mest gutter som er urolige men jeg vet ikke om jeg synes det lenger jeg." Mirete

Slike etablerte sannheter om jenter og gutter som her fremtrer, kan tolkes som et hinder for ønsket om å se individet. Kjønnskategoriene kommer sterkt frem, og vanskeliggjør å se det unike individet. Det er gruppene jenter og gutter som sees. Spesielt tydelig blir dette i intervjuet med Sissel når vi spør om hvordan det jobbes med likestilling i barnehagen. Først beskriver Sissel dette som at *"det går på å gi alle like muligheter, at alle skal bli sett og hørt"*, og at dette allerede er på plass. *"Vi føler vi gir alle like muligheter"*, sier Sissel. Men gir det like muligheter å etterstrebe å se individet? Samtidig uttrykker informanten at de *"har en runde å gå"* i forhold til hvordan de ansatte møter og kommuniserer med

barna, blant annet når de kommer med nye klær. *"Det er tøft og det er søtt. Her kommer gutta boys, og hva legger vi i det da"* sier Sissel. Også Trond uttrykker hvordan de feiler å se enkeltindividet for bare kjønn:

"Om man hadde filmet meg med kamera og observert meg så er det nok mange feller man går i, i forhold til det man har lært da. At i forhold til å kommentere en kjole og hårklipp på en jente i forhold til man gjør det til en gutt som har fått ny genser [...] Jeg kunne nok vært enda mer bevisst på det"

Wenche gir også denne fortellingen, om hvordan de kommuniserer på forskjellige måter og i forskjellige termer til jenter og gutter.

"Vi har diskutert hva sier du til jentene og hva sier du til guttene. Du trenger ikke si: Åhå så fin kjole du har, så pen du er, så fine hårstrikker du har. Nå har det blitt mer sånn: Oi, så fint at du hjelper han med det. Det går mer på hva de gjør og ikke hvordan de ser ut. Men jeg kan jo si til en gutt at: Wow, så fin spiderman genser du har da. Jeg gjør jo det, og jeg kommer ikke til å slutte med det heller."

Enkeltindividets kjønn forsvinner også i andre settinger, for eksempel når Mirete forteller om det å gi barna like muligheter:

"Alle er ikke like. Du må la alle få like muligheter til å gjøre ting. Finne ut hva hver enkelt unge vil. Og hvis du gjør det så tar du ikke hensyn til om det er gutt eller jente da, hvis du søker etter det den gutten eller den jenta vil. Da har du på en måte gjort litt i forhold til at de får mulighet til å gjøre det de har lyst til"

Igjen ser vi at individet skygges over av kjønnskategorien. Videre fremstiller Mirete et barns valg som uavhengig av den kjønnskategorien det plasseres i, som om valg og lyst er noe som bare 'er' og eksisterer helt upåvirket av omgivelsene. Det å gi barna 'mulighet til å gjøre det de har lyst til' er viktig for å jobbe med likestilling i barnehagen. Slik ser man ikke ut over forventningene til gutter og jenter, og gir heller ingen oppfordring eller utfordring og rom for nye aktiviteter, nye muligheter og et større handlingsrom. Derfor er det igjen som vi tidligere har påpekt, viktig å få til en bevisstgjøring blant barnehagepersonalet slik at de får et kritisk øye på egen praksis. Grunnen må jo nettopp være at vi skal se kjønn og se at individet alltid bærer kjønn med seg slik at man ser når kjønn begrenser. En bevisstgjøring av personalet i forhold til kjønn, kjønnsrollemønster og likestilling er nødvendig slik at de ser kjønn og ser de situasjonene hvor dette er begrensende, og på grunnlag av det kan skape rom for like muligheter. Det er viktig å påpeke at dette er svært komplekse strukturer hvor det kreves kunnskap. Dette tydeliggjøres blant annet av bruddet mellom det overordnede bevissthetsnivået vi så at enkelte av informantene hadde og de fortellingene de gav fra praksisen i barnehagen.

For å avslutte dette analysekapitlet bruker vi et sitat fra ett av intervjuene som oppsummerer den konklusjonen vi også trekker når det gjelder likestillingsarbeidet i barnehagen. Informanten påpeker at *"for det første må det være et fokus og noe som står i en plan."* I kapittel tre presentertes funn fra dokumentanalyse av årsplaner fra 144 barnehager. I korte trekk er kjønn og likestilling i liten grad et perspektiv i planene. Videre sier informanten at det *"så må implementeres i arbeidet, at det ikke bare er noe som står der, men at det tas opp på personalmøter og temamøter"*. Materialet som er presentert i dette kapitlet viser tendenser til at det i liten grad tenkes likestilling og at bevissthetsnivået i det praktiske arbeidet er et komplisert område. Informanten peker videre på det komplekse og på et svært viktig tema og område, som vi vil ta opp i oppsummeringskapitlet: *"Kan tenke meg at mange er sånn; Ja, likestilling er bra, men hvordan gjør man det i praksis?"*

Kapittel V: Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror.

8. Konkluderende betraktninger og veien videre

Avslutningsvis vil vi her gå igjennom funnene og knytte de opp mot forskningsspørsmålene. Funnene speiler rapportens tittel "hva vi gjør og hva vi tror" gjennom at det tyder på at vi tror det gjøres mer i forhold til likestilling i barnehagen enn det som faktisk foregår av praktisk likestillingsarbeid. Det er viktig å påpeke at satsning på, og arbeid med, likestilling i læringsmiljø er et komplekst område å omsette i praksis. Trenden i datamaterialet er at likestilling er et tema som mange har en bevissthet rundt og som majoriteten av styrerne oppgir at de har nedfelt i sine lokale planer. Samtidig finner vi at det er en lav prosentandel som har nedfelt likestillingsarbeid i sitt lokale planverk. Videre kommer det i de kvalitative intervjuene frem et brudd i likestillingsbevisstheten i møte med det praktiske nivået gjennom praksisfortellinger fra barnehagen. I fortellinger om barnehagehverdagen fremtrer trekk som tyder på et fravær av bevissthet omkring kjønn og likestilling. Det handler om at det vi gjør ikke er det vi tror vi gjør, og dette speiles når det snakkes om lek og praksis. Dette kan leses som at det eksisterer for liten kunnskap om hvordan en arbeider praktisk med likestilling i barnehagen.

8.1 I hvilken grad foregår det, i henhold til rammeplan og lovgivning, et systematisk og kontinuerlig likestillingsarbeid i barnehagene?

Den overordnede problemstillingen dreide seg om å finne ut i hvilken grad det foregår et systematisk, kontinuerlig og integrert likestillingsarbeid i barnehagene:

I hvilken grad foregår det, i henhold til rammeplan og lovgivning, et systematisk, kontinuerlig og integrert likestillingsarbeid i barnehagene?

Vi vil her gå igjennom hovedtrekkene fra datamaterialet og se på i hvilken grad det snakkes om et systematisk og integrert likestillingsarbeid i barnehagene. Vi tar først for oss hovedproblemstillingen før vi ser nærmere på forskningsspørsmålene som dreier seg om det praktiske og konkrete likestillingsarbeidet, tiltak for personalet, rekruttering av menn, menns funksjon i barnehagen, personalets bevissthet og forståelse av kjønn og likestilling, sammenhengen mellom en større andel menn og likestillingsbevissthet og arbeid i barnehagen, og hva som kjennetegner barnehager som har et bevisst forhold til temaet. Helt til slutt vil vi, på bakgrunn av funnene i statusrapporten, gi innspill til veien videre.

8.1.1 Likestillingsarbeid – årsplanenes rolle

Vi ser her på hva analysene av årsplaner sier oss om status for likestillingsarbeidet i barnehagene, og drøfter et forslag til hvordan likestilling som tema kan nedfelles i de lokale planene. Dokumentstudien gir en god indikasjon på status for likestillingsarbeidet i barnehagen da årsplaner fungerer som et redskap for utvelgelse av prioriteringer. I tillegg skal den produseres gjennom en demokratisk prosess med personalgruppa, foreldreråd og samarbeidsutvalg. Gjennom dokumentanalysen fant vi at om lag 40 prosent av årsplanene hadde med ett eller flere av ordene: likestilling, kjønn, jente/gutt, menn i

barnehage. Prosenten tolkes som lav, da likeverd har vist seg å være et viktig begrep, som styrerne rangerer høyt (jmfør spørreundersøkelsen). Når vi gikk nærmere inn og analyserte det som ble skrevet om arbeid med likestilling og kjønnsroller, fant vi at bare 26 prosent av årsplanene skrev noe mer utdypende om likestilling. Dette kan tolkes som at det er en lav prosentandel som har nedfelt likestillingsarbeidet i sitt lokale planverk.

Andelen menn i dette utvalget lå ca på landssnittet for 2008, og vi kunne ikke spore noen sammenheng mellom hvordan likestilling er nedfelt i årsplanene og andel menn i personalgruppa i barnehagen. Bare fem prosent tematiserer rekruttering av menn i personalgruppa. Dette kan tolkes som at årsplanene ikke brukes i forhold til en satsning på å arbeide for en jevnere kjønnsbalanse blant personalet.

Satsning på likestilling i læringsmiljøet og rekruttering av menn peker mot at likestilling i barnehagen er et komplekst og krevende område å omsette i praksis. Det er derfor viktig å begynne med å nedfelle mål i det overordnede planverket. Skriftlige satsningsområder kan være viktige i forhold til å sette i gang prosesser innen området. Årsplanens funksjon er sentral, da den både fungerer som en intern plan og som et offentlig dokument som forplikter i forhold til foreldresamarbeid og som eksternt bindeledd til eiere og samfunn. Likestillingssenteret mener at det kan være fruktbart å pålegge barnehager å nedfelle likestilling i årsplaner. På grunnlag av årsplanens funksjon mener vi det er hensiktsmessig å nedfelle temaet der, slik Handlingsplanen for likestilling foreslår arbeidet om en jevnere kjønnsbalanse. I Handlingsplanen står det at det skal arbeides for at "*flere kommuner og private barnehageeiere forankrer målet i sitt planverk*" og at "*kommuner og skole- og barnehageeiere setter jevnere kjønnsbalanse i barnehage og grunnopplæring som et kvalitetsmål i sine planer, styringsdokumenter og arbeidsgiverstrategi*". Arbeidet med å nedfelle likestilling som overordnet kvalitetsmål, og en redegjørelse for de aktiviteter som iverksettes i planverk i barnehagen bør styrkes ytterligere. Den nye formålsparagrafen er et godt utgangspunkt for barnehagene for å formulere sine kvalitetsmål i forhold til likestilling. Som et ledd i arbeidet med å konkretisere kvalitetsmål er det nødvendig å utarbeide et forslag eller en mal på hvordan likestilling kan, og bør, synliggjøres i årsplaner. Ut fra de årsplanene som hadde en utdypet likestillingsbevissthet nedfelt og på bakgrunn av felles trekk i årsplanenes oppbygning, kan vi anbefale følgende tiltak for å inkludere likestilling på ulike nivåer:

- Likestilling knyttes til hvert av fagområdene og eller som et tema i månedsplanen
- Likestilling skal nedfelles som en del av barnehagens kjerneverdier jmfør formålsparagrafen
- Likestilling skal nedfelles som et satsningsområde i årsplanen
- Mål og tiltak for å rekruttere menn inkluderes der personalet presenteres

I dette arbeidet er det også relevant å trekke inn fylkesmannen ytterligere, som skal fungere som et regionalt bindeledd mellom statlig og lokalt nivå, spesielt i forhold til tilsyn hvor likestilling og årsplaner kan vies spesiell oppmerksomhet. En tydeliggjøring og konkretisering av fylkesmannens rolle i forhold til kjønn og likestilling barnehagen kan være et nyttig grep.

8.1.2 Status for likestillingsarbeidet – funn fra spørreundersøkelsen

Trenden i datamaterialet fra spørreundersøkelsen er at likestilling er et tema som mange styrere har en bevissthet rundt. Det kommer frem at 54 prosent vurderer det som at det arbeides systematisk med likestilling mellom kjønn i barnehagen. Samtidig gjennomsyrrer ikke likestilling alle områdene, og det oppgis at rammeplan og handlingsplan har hatt liten påvirkning. 63 prosent oppgir at de har noe eller god kjennskap til det som står om likestilling i rammeplanen, mens bare åtte prosent mener omtalen i stor grad har påvirket barnehagens arbeid. Hele 92 prosent oppgir at de kjenner til Handlingsplanen mens bare ni prosent mener at den har påvirket arbeidet i barnehagen. Ut fra dette kan vi trekke at overordnet planverk er kjent for styrerne, men at planverket ikke trekkes inn i betydelig grad i det daglige arbeidet i barnehagen.

Samtidig omtales likestilling som et pedagogisk mål og/eller i organisering av barnegrupper i halvparten av barnehagen. En av tre barnehager har likestilling som satsningsområde. Med andre ord har majoriteten av styrerne oppgitt at likestilling er nedfelt i deres lokale planer. Det er viktig å påpeke at likestilling mellom kjønn vurderes som mindre sentralt enn begreper som likeverd, demokrati og mangfold, noe som kan ha en sammenheng med at kjønnslikestilling er et noe snevrere begrep.

Ved valg av leketøy og aktiviteter oppgir ni av ti styrere at det tenkes likestilling. Det uttrykkes også av hele utvalget at personalets væremåte i forhold til gutter og jenter har vært et tema på formelle eller uformelle arenaer. Videre har en eller flere ansatte i hver tredje barnehage deltatt på kurs/seminar om likestilling generelt i løpet av de siste tre årene. Dette gir en indikasjon på styrernes bevissthet i forhold til likestilling, både når det gjelder pedagogisk materiell, læringsmiljø og bevisstgjøring av personalet. Svarene kan tyde på at styrerne er bevisste på å gi ansatte arenaer til å snakke om væremåte i forhold til jenter og gutter.

Andelen menn og fokus på likestilling har en sammenheng, men det er usikkerhet om årsakssammenhengen: gir økt fokus på likestilling en høyere andel menn, eller medfører en større andel menn økt fokus på likestilling? Det er et område som bør gås nærmere inn på i ytterligere og mer dyptgående studier. Vår studie kan ikke si noe om effekten av andelen menn for likestilling på sikt, eller for kjønnskonstruksjoner i barnehagen. Det studien derimot peker på er om det er en sammenheng mellom andel menn i barnehagen og styrernes vurderinger av barnehages likestillingsarbeid. Det er viktig å vise til at også andre faktorer, som styrers kjønn og alder, kan spille inn på vurderinger. Andelen menn i utvalget var ni prosent, og ut fra regresjonsanalyse kan det konkluderes med at det er sammenhenger mellom andelen menn og styrerens vurdering av likestilling i planer, praksis og rekruttering. Når mannsandelen øker, øker sannsynligheten for at styreren oppgir at barnehagens likestillingsarbeid påvirkes av rammeplanen, likestilling er viktig ved valg av læremidler, at ansatte har deltatt på kurs/seminarer om likestilling de siste tre år, at barnehagen har tiltak for rekruttering av menn og at barnehagen arbeider systematisk med likestilling. Bare på en av ti indikatorer er det en sammenheng mellom vurderingene og styrers kjønn: styrere som er menn vurderer oftere at likestilling mellom kjønn er nedfelt i barnehagens lokale planer.

Styrers alder virker inn på de vurderinger styreren gjør om barnehagens likestillingsfokus. Dette innebærer at når styrers alder øker, øker også sannsynligheten for at styrer oppgir at handlingsplanen påvirker barnehagens likestillingsarbeid, at likestilling mellom kjønn er nedfelt i lokale planer; og at personalets væremåte i forhold til gutter og jenter er tema i formelle og uformelle arenaer. Funnet om alder bekreftes også gjennom et av de kvalitative intervjuene. Alder var ikke en del av verken problemstilling eller intervjuguide og spørreundersøkelse, og er følgelig interessant. En av informantene som viser et overordnet bevissthetsnivå i forhold til likestilling, uttrykker at personale på hennes egen alder, det vil si de som opplevde 70-tallets demonstrasjoner, er mer reflekterte enn de yngre:

”Min aldersgruppe tenker mer over det enn de yngre att. For de yngre har vokst opp i en tid der det faktisk er... utdanning etc., det er ikke noen forskjeller i så måte. I hvertfall ikke tilsynelatende. Og ikke forventninger i familier om at jenter skal gjøre det og gutter skal gjøre det. Det er mer lirket ut”

Alder kommer frem som en faktor som virker inn på barnehagens likestillingsfokus. Dette peker mot viktigheten med å inkludere likestilling som et perspektiv i utdanning og faglitteratur.

Denne evalueringen har også hatt et fokus på rekruttering av menn. Halvparten av utvalget oppgir å ha iverksatt tiltak for å øke andelen menn. De mest brukte tiltakene er stillingsannonser med oppfordring til menn om å søke, samt bruk av eget nettverk til rekruttering. Av tiltak styrerne selv oppgir finner vi blant annet leasing av biler, nettverk for menn i barnehagen, medieoppslag, samarbeid med høgskoler om utplassering og samarbeid med NAV om rekruttering av arbeidssøkende menn. Vi ser altså at bredden på tiltakene er god, men at de bare gjennomføres hos halvparten av barnehagene. Det er derfor mulig å lese dette som at det er rom, og behov, for mer satsning mot rekruttering av menn.

8.1.3 Status for likestillingsarbeidet –funn fra intervjuene

Gjennom intervjuene kom det frem en rekke interessante refleksjoner og funn knyttet til både menn i barnehagen og likestillingsarbeid i barnehagens praksis. Når det snakkes om likestilling i barnehagen tenkes det først og fremst i retning flere menn.

Informantene snakker stereotyp, men positivt, om menn i barnehagen. I korte trekk dreier dette seg om positive vendinger relatert til barna, som rollemodeller, og i forhold til arbeidsmiljøet for de ansatte. Mye av dette kan lokaliseres i en forskjellstenkning om kjønn. Arbeidsmiljøet beskrives også i stereotype formuleringer, og informantene trekker frem en kvinnekultur som er lite nyansert. En bakenforliggende tanke er at dette kan være fordi de ser det i relasjon til menn, slik at det har noe med intervjukonteksten å gjøre. Beskrivelsen av arbeidsmiljøet som kvinnedominert brukes som en begrunnelse for å få flere menn blant personalet. Med dette er informantene positivt orientert mot kjønnsbalanse i personalgruppa.

Samtidig vektlegges det også at det handler om kvalifikasjoner og bruk av moderat kvotering, noe det uttrykkes en viss motstand mot. Hva det ligger i å være kvalifisert, om det er sterkere krav til menns kvalifikasjoner eller en underliggende tanke om hva som er kvinnelig og mannelig kommer ikke frem.

En kan spørre om det kommer frem en undertekst som sier at kvinner er kvalifisert uansett, og at det å jobbe i barnehage forstås som noe kvinnelig; at det handler om moderlighet, empati og trygghet. Er det slik at et tradisjonelt bilde av kvinnelighet iligger kvinner egenskaper som automatisk kvalifiserer for arbeid i barnehagen, og som dermed virker begrensende på, og legger sterkere kvalifikasjonskrav, for menn? Dette er interessante spørsmål å ta opp i videre forskning.

Har informantene et bevisst forhold til kjønn og likestilling? Hva preger likestillingstenkningen i barnehagen? Det kommer tydelig frem en overordnet likestillingsbevissthet som dreier seg om refleksjoner fra 70-tallet og dets bevisstgjøring, om selvfølgeligheter og tatt-for-gittheter som bygger opp kategoriene jente og gutt som barna plasseres inn i, eller "båser" som en av informantene sier. Bevisstheten dreier seg om å åpne opp kategoriene og gi et åpent handlingsrom for aktiviteter.

Samtidig som man finner en slik overordnet bevissthet finner man også at bevisstheten brytes, spesielt i møte med praksisfortellinger fra barnehagen. Det handler om at det vi gjør ikke er det vi tror vi gjør, og dette speiles når det snakkes om lek og praksis. Det dannes et bilde av at informantene ikke er seg bevisst på kjønnsstrukturen i barnehagen og de aktivitetene som foregår. Dette kan leses som en indikasjon på at en bevisstgjøring av personalet i forhold til et praktisk nivå er nødvendig. En bevisstgjøring av personalet i forhold til kjønn, kjønnsrollemønstre og likestilling – analysene viser at det er nødvendig i forhold til det praktiske arbeidet.

Når det snakkes om barnehagehverdagen er det trekk som tyder på at det er et fravær av bevissthet omkring kjønn og likestilling. Også når det snakkes om satsningsområder og pedagogiske mål trer det frem en taus stemme om likestillingstenkning. Satsningsområdene dreies i retning av rammeplanens fagområder. Bare et par av informantene har mer direkte kjennskap til rammeplanens omtale av likestilling. De pedagogiske målene beskrives i retning av læring, trygghet og omsorg. Enkeltindividet og det unike barns muligheter er i fokus. Det kommer frem en grunntenkning om å se det enkelte barnet og møte det på dets egne forutsetninger, og en forståelse av at det å klare å se "barnet" er en indikasjon på at man er likestilt. Spørsmålet blir da om det i det hele tatt er mulig, eller ønskelig, å la være å se kjønnen. I intervjuene kommer det frem at det ikke er så lett å komme utenom kjønnen, og grunntenkningen brytes. Kjønnskategoriene kommer sterkt frem og vanskeliggjør for informantene å se det unike individet. Enkeltindividet forsvinner i settinger, for eksempel når det snakkes om aktiviteter eller om å gi barna like muligheter, hvor kategoriene gutt og jente kobles opp mot forventninger i lek og aktiviteter. Det uttrykkes at barna skal få mulighet til å gjøre det de har lyst til, uten at "lyst" problematiseres. Slik ser man ikke ut over forventningene til gutter og jenter, og det gis heller ikke et utvidet handlingsrom. Igjen blir det viktig med en bevisstgjøring av personalet slik at de får et kritisk øye på egen praksis. Grunnen er at vi må se kjønnen og se at et individ alltid er bærer av et kjønn, slik at man kan se når kjønnen begrenser. Det er viktig å påpeke at dette er svært komplekse strukturer hvor det kreves bedre og mer kunnskap enn det som foreligger i dag.

8.2 Forskningsspørsmål

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

Empirien gir inntrykk av at det foregår lite praktisk og konkret arbeid. Omfanget av det arbeidet som foregår er det vanskelig å si noe om, til det kreves mer forskning. Dokumentanalysen viser at bare 40 prosent nevner begrepet likestilling i årsplanen, mens bare 26 prosent beskriver likestilling noe mer. Spørreundersøkelsen gir et bilde av at styrerne har en bevissthet i forhold til likestilling, både når det spørres om planverk, satsningsområder, valg av læringsmateriell, leker og aktiviteter, og i forhold til personalet. 54 prosent svarer at de opplever at det arbeides systematisk med likestilling mellom kjønnene. Undersøkelsen gir ikke noe bilde av omfanget av det systematiske arbeidet. 80 prosent oppgir at likestilling er nedfelt generelt i lokale planer, enten som et område i omsorgs og læringsmiljø, pedagogisk mål, organisering av barnegrupper eller som et satsningsområde. I dokumentanalysen går det derimot frem at 40 prosent av årsplanene nevner likestilling.

I intervjuene, som i spørreundersøkelsen, kommer det frem en overordnet bevissthet rundt likestilling. Men det brytes i møte med det praktiske nivået. Dette kan tolkes som at det eksisterer lite kunnskap om hvordan en skal arbeide praktisk med likestilling. Forestillinger om kjønn sitter i ryggmargen, og likestillingstenkningen er ikke integrert og internalisert i det praktiske. Spørreundersøkelsen viser at det i stor grad tenkes likestilling rundt valg av materiell. Dette kan tolkes som en motvekt mot kommersialiseringen av leketøy. Samtidig er området komplekst, da man for eksempel ikke vet hva som ligger bak tenkningen. Hva ligger det i at de tenker likestilling når de kjøper bøker eller velger leker? Området er komplisert med mange nivåer som krever mer kunnskap.

8.2.2 Hvilke tiltak relatert til likestilling planlegges og iverksettes for personalet?

Funn fra dokumentanalysen viser at en del skriver i årsplanen at personalet skal være bevisst på likestilling, men få har dette konkretisert. For eksempel viser en årsplan til (dette er et unntak) at de har tema likestilling oppe på alle personalmøter. En annen viser til microprosjekter på likestilling, mens en tredje omtaler en femiplan. Dette er unntaket heller enn regelen og gjelder bare et par årsplaner, men viser likevel hvilke tiltak som det er mulig å iverksette.

Spørreundersøkelsen viser at en av tre barnehager har hatt en eller flere ansatte som har deltatt på seminarer eller kurs om likestilling generelt i løpet av de tre siste årene. Hvilke kurs det dreier seg om, hvem de er arrangert av, om det er skoling i rammeplanen det er snakk om etc., gir ikke spørreundersøkelsen svar på. Det er videre interessant å merke seg at personalets væremåte i forhold til gutter og jenter i noen grad har vært tema på pauserom, personalmøter, foreldresamtaler, planleggingsdag og medarbeidersamtaler. Samtidig er det bare mellom fire og 15 prosent som vurderer at dette har blitt gjort i stor grad. Utover dette sier spørreundersøkelsen ikke noe om hvilke andre likestillingstiltak som planlegges eller iverksettes.

Heller ikke i intervjuene kommer det frem tiltak relatert til likestilling som planlegges og iverksettes for personalet. I en barnehage ble det opplyst om at personalet skulle bevisstgjøres i forhold til kjønn og likestilling, men at planene for dette ennå ikke var klare.

8.2.3 Hvilke tiltak iverksettes for å rekruttere menn?

Her er det spørreundersøkelsen som har gitt det beste bildet. I undersøkelsen kommer det frem at halvparten av barnehagene har iverksatt tiltak for å øke andelen menn i barnehage. Det mest brukte tiltaket er stillingsannonser som oppfordrer menn til å søke. Videre 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 (se kapittel tre). Utenom disse tiltakene nevner styrerne selv opp flere: leasing av biler, trivselsgruppe/nettverk for menn i kommunens barnehager, medieoppslag om det å være mann og jobbe i barnehage, deltakelse i prosjektet "Menn i barnehage", samarbeid med skoler/høgskoler om utplassering av gutter til praksis i barnehager, og samarbeid med NAV om å rekruttere arbeidssøkende menn til stillinger i barnehage.

8.2.4 Hva slags funksjon har menn i barnehagen?

Nasjonal statistikk (jmfør kapittel en) viser at den største andelen menn ansatt i barnehage er assistenter. Blant menn i barnehager jobber ca. fem prosent flere som assistenter, sammenlignet med andelen kvinner som er assistenter. Ti prosent av menn i barnehage er styrere og 20 prosent er ansatt som pedagogiske ledere. Blant pedagogiske ledere er menn prosentvis underrepresentert i forhold til kvinner med ca. sju prosent.

I utvalget i spørreundersøkelsen er det ni prosent menn ansatt i barnehagen. Den største andelen arbeider heltid, og i ikke pedagogiske stillinger, jmfør nasjonale tall.

De kvalitative intervjuene gir en mer utdypende forståelse og kunnskap om hvordan menn oppfattes i barnehagen. Det er samtidig viktig å påpeke at intervjuene ikke gir generaliserbar kunnskap, men et bilde på noen av diskursene som eksisterer om kjønn. I intervjuene dreide spørsmålene seg om hva informantene tenker om flere menn i barnehagen, og hva de tenker menn kan bidra med.

Fortellingene uttrykker en positiv innstilling til menn i barnehagen. Det dreier seg om positive vendinger relatert til barna og arbeidsmiljø. Før det første tenkes det at menn får en funksjon som en rollemodell for barna i barnehagen, og fortellingene preges av en dikotomiserende tenkning om kvinner og menn. Som rollemodell tenkes det i retning av rollemodell for gutter, slik er det et snevert begrep som refererer til at menn er for gutter og at det handler om å være lik. Videre fremstår menn i barnehagen som sentralt for et positivt arbeidsmiljø. I empirien uttrykkes en lite nyansert kvinnekultur, hvor menn får en rolle i å myke opp miljøet. Beskrivelsen av kvinnekulturen kan leses som en kritisk tone mot arbeidsmiljøet i barnehagen, og at dette er en god nok grunn til å få menn inn.

8.2.5 I hvor stor grad er barnehagens personale bevisste på kjønn og likestilling?

I analysen av spørreundersøkelsen viste vi til et overordnet bevissthetsnivå i forhold til likestilling, både i forhold til planverk, satsningsområder, personale og læringsmaterieil. Hvilket omfang bevisstheten har, eller om den gjør seg gjeldende i praksis og lek i barnehagen er et interessant område for videre observasjonsstudier. Spørreundersøkelsen sier bare noe om styrers bevissthet, og det ville vært interessant med liknende studier blant barnehageassistenter og studenter.

Også i analysen av de kvalitative intervjuene kom det frem et overordnet bevissthetsnivå i forhold til likestilling generelt. Som vi viser til tidligere, og i kapittel fire, kommer det frem et brudd i likestillingsbevisstheten i møte med praksisfortellinger. Det handler om at det vi gjør ikke er det vi tror vi gjør, og dette speiles når det snakkes om lek og praksis. Dette sier oss noe om at likestillingsbevisstheten ikke er integrert nok til å få utslag i daglig omgang og samhandling med barn. Fortellinger om barnehagehverdagen viser tendenser til et fravær av bevissthet rundt kjønn og likestilling. Det samme gjør seg gjeldende når det spørres om satsningsområder og pedagogiske mål. Det fremtrer en grunntekning om å se det unike barnet, noe som viser seg vanskelig når det kommer til det praktiske. Dette peker på at likestilling i praksis er et komplisert og utfordrende område som krever innsats og arbeid. Målet må være en bevisstgjøring der man lærer å se kjønnen og når det begrenser.

8.2.6 Hvilken forståelse av kjønn og likestilling ligger til grunn for aktivitetene som foregår?

De forståelsene av kjønn og likestilling som fremtrer i analysene, i all hovedsak dokumentanalyser og kvalitative intervjuer, skriver seg inn i de diskurser som skisseres i bakgrunnskapitlet (jamfør Nordberg 2006). Som vi beskriver eksisterer ikke diskurser, eller måter å forstå eller snakke om verden på, i et vakuum, men i samtidighet med hverandre.

I dokumentanalysen kommer det frem en dominerende likhetstankegang. Denne karakteriseres av at kjønnstilhørigheten ikke har noen relevans for hva menn og kvinner kan, skal og vil gjøre. Gjennom å analysere det som står om likestilling i årsplanene kommer det frem at likestilling her handler om like muligheter for barna. Dette er i tråd med måten likestilling presenteres i barnehageloven, rammeplanen og handlingsplan for likestilling, jamfør innledningskapitlet.

Samtidig kommer det frem en marginal diskurs om forskjellstenkning (jamfør radikalfeminisme og forskjellstenkning). I bare to av årsplanene kan man lese at de vil arbeide med likestilling med utgangspunkt i at gutter og jenter har ulike forutsetninger. Det lages forskjellig opplegg for jenter og gutter ut fra en vurdering av at dette gir begge kjønn best mulighet til å utfolde seg. Samtidig kommer det også i disse årsplanene frem en likhetstanke da like muligheter til tross for kjønn også vektlegges her. Dette poengterer at diskurser ikke eksisterer i vakuum, men side ved side.

Også i de kvalitative intervjuene finner vi dette, men i omvendt formel. Hovedtrekket her er en forskjellstenkning, hvor menn i barnehagen representerer noe 'annet' og er viktig for barna, guttene spesielt, og arbeidsmiljøet. Det kommer frem et kjønnen bilde som sier at menn i barnehagen gir større handlingsrom og muligheter fordi de er forskjellige fra kvinnene. Samtidig kommer det frem en

likhetsstenkning som sier at menn er like forskjellige fra andre menn som menn er fra kvinner. Det uttrykkes at det ikke skal være noen forskjell mellom menn og kvinner i barnehagen, men at det oppleves en forskjell likevel. Slik eksisterer tenkningen om likhet og forskjell side om side.

8.2.7 Er det økt bevissthet rundt likestillingsarbeidet i barnehager med høy andel menn?

I følge NOVA (06/08) er det få eller ingen studier som kan knyttes til en hypotese om at tilsetting av flere menn i barnehagen kan bidra til økt likestillingsbevissthet, og det foreligger liten forskning om barnehagepersonalets kjønn har betydning for barnas kjønnskonstruksjon. Heller ikke denne studien kan si noe om effekter av en større andel menn for likestilling på sikt, eller kjønnskonstruksjoner.

Dokumentanalysen viser til en tendens til at det er lettere å ansette menn der det allerede jobber menn. Funnene viser at over halvparten av mennene i utvalget, det vil si de 109 årsplanene med opplysninger om personalgruppa, jobber i barnehager med tre eller flere menn ansatt. I de barnehagene hvor en mann er styrer, er det ansatt 18 prosent 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 er menn, er det i gjennomsnitt ansatt 16 prosent menn. Dette kan tyde på at hvis man ansetter menn med pedagogisk utdanning, er det lettere å rekruttere flere menn i barnehagen.

Regresjonsanalyser i spørreundersøkelsen viser at det er sammenhenger mellom andelen menn og styrerens vurderinger av barnehagens likestillingsfokus i planer, praksis og rekruttering. Når andelen menn øker, øker også sannsynligheten for at styrer vurderer at rammeplanens likestillingsomtale påvirker barnehagens arbeid, at likestilling er viktig ved valg av læremidler, at ansatte har deltatt på kurs/seminar de siste tre år om likestilling generelt, at det er iverksatt tiltak for å øke andelen menn og at barnehagen arbeider systematisk med likestilling. Hvilken årsakssammenheng det har er imidlertid usikkert. Vil et økt fokus på likestilling resultere i en større andel menn? Eller vil en større andel menn føre til økt bevissthet på likestilling? Det er også andre forhold enn andelen menn som er viktige for styrers vurderinger; barnehagens størrelse, barnehagetype og styrers alder, se kapittel tre.

8.2.8 Hva kjennetegner barnehager som har et bevisst forhold til tema?

Det er ingen spesielle kjennetegn ved de barnehagene som viser å ha et bevisst forhold til likestilling ut fra de variablene vi har sett på. Dokumentanalysen viser ingen spesielle trekk ved de barnehagene som har nedfelt noe mer enn likestillingsbegrepet i årsplanen, men funn tyder på at det er lettere å rekruttere menn der det allerede jobber menn. Der det er en mann som er styrer er det tre ganger så mange menn ansatt. Kan dette tyde på at menn som er styrere jobber mer med rekruttering av menn? Spørreundersøkelsen viser at dersom styrer er mann, vurderes det oftere dit hen at likestilling mellom kjønn er nedfelt som tema og eller innsatsområde i lokale planer. Ut over dette er det ingen sammenheng mellom styrers kjønn og de vurderingene som gis. Det som derimot har en sammenheng, er andelen menn ansatt og styrers vurderinger av likestilling i barnehagens praksis og planer, se avsnittet ovenfor. Spørreundersøkelsen peker også på alder som en variabel som har påvirkning på likestillingsbevisstheten. Jo eldre styreren er, jo større sannsynlighet er det for at styreren vurderer det slik at handlingsplanen har hatt påvirkning på likestillingsarbeidet, at likestilling

mellom kjønn er nedfelt som tema og eller innsatsområde i lokale planer og at personalets væremåte i forhold til gutter og jenter er et tema i formelle og uformelle arenaer. Disse trekkene kan peke i retning av at arbeidet med likestilling er personavhengig, og at det å ha en styrer som er opptatt av likestilling er viktig. Videre tyder både spørreundersøkelsen og deler av intervjuene på at alder er en viktig variabel.

8.3 Veien videre

Likestilling i barnehagen handler om både antall menn, og om hvordan individer forholder seg til hverandre. Det handler om både å telle hvor mange kvinner og menn som arbeider i barnehagen, og å se på de handlinger, verdier og motiver som ligger bak personalets handlinger. Videre handler likestilling i barnehagen om godt lederskap, og å forankre likestillingsperspektivet i overordnede og lokale planverk. Likestillingens posisjon er i dag delvis stukket under stolen, og det kreves fortsatt videre satsning på området. På bakgrunn av statusevalueringen vil vi nå skissere opp mulige retninger, tiltak, virkemidler og satsningsområder.

8.3.1 Satsning på utdanning

Statusrapporten peker mot at alder har en påvirkning på likestillingsbevisstheten i barnehagen. Det er derfor fruktbart å tenke i retning av førskolelærerutdanningen og pensum og læringskrav. Et hensiktsmessig virkemiddel vil være å få inn kjønns- og likestillingsperspektivet i læreplanene. Det er det faglige innholdet som i første rekke står sentralt for arbeidet med økt likestilling. Konkrete forslag og anbefalinger er utarbeidet av Reform i Gender Loop prosjektet. I rapporten *Gender Loops for førskolelærerutdanningen* (2007) pekes det på flere kritikkverdige forhold, og det hentydes flere årsaker til at perspektiver på kjønn og likestilling oftest ikke tas opp i øvrige fag utover samfunnsfag og pedagogikk (Nordfjell og Askland 2007).

Utdanningsinstitusjonene sitter videre på nøkkelen til å få økt antallet menn i omsorgsykker og bryte med den skjeve kjønnsbalansen. Rekruttering til menn i utdanningen bør styrkes ytterligere. I HiO rapporten *Rekruttering av menn til førskolelærerutdanning og arbeid i barnehage* (Slåtten, Rossholt og Kasin 2010) tas rekruttering av menn til utdanning og yrke opp. Økt andel menn i førskolelærerutdanningen medfører en antakelse om at man vil få flere menn i pedagogiske stillinger i barnehagen. Funn fra dokumentanalysen i denne statusrapporten viser til en antakelse om at det er lettere å rekruttere flere menn når det allerede er menn ansatt i pedagogiske stillinger i barnehagen.

8.3.2 Satsning på forskning

Kunnskapsoversikter peker på et kunnskapshull i forhold til menn i barnehagen og kjønnskonstruksjon i barnehagen. Det er lite nyere forskning om kjønn og likestilling på barn i barnehagealder. Også denne statusevalueringen viser til interessante områder for forskning. Vi mener det vil være fruktbart å opprette et nasjonalt, tverrfaglig grunnforskningsprogram om likestilling i barnehage og skole. Stemmer som bør høres fra barnehageområdet er ikke bare styrere og pedagogiske ledere, men også barne- og ungdomsarbeidere og assistenter, da disse stillingene har svært forskjellige roller i

barnehagen. Videre er det barne- og ungdomsarbeidere og assistenter som er i mest direkte kontakt med barna, og vil utgjøre hovedtemperaturen. Opplever de at de blir skolert i likestilling? Tegner det seg et forskjellig bilde i diskursen mellom assistenter, pedagogiske ledere og styrere?

Videre bør det fokuseres på den underrepresenterte gruppen, menns stemmer bør høres. Hva er det som skjer når menn trer inn i omsorg for barn? Hvorfor forsvinner de ut? Hva er det som er problematisk? Er kvinnedominerte arbeidsmiljøer problematisk for menn? Hvorfor trives noen menn i kvinnedominerte miljøer? Ikke bare må vi gi stemme til de som opplever det problematisk, men også til de som ikke opplever et fravær av en 'mannlig' kultur som problematisk. Hvorfor er det så skummelt om menn skulle 'feminiseres'? Blir menn marginalisert av kvinnelige normer og kvinnekultur? Det trengs mer forskning på hvilke normer, forståelser av menn og kvinner, og forståelse av likestilling som forekommer.

8.3.3 Satsning på rekruttering av menn

Arbeidet som allerede foregår i forhold til å øke andelen menn i barnehagen og i førskolelærerutdanningen må videreføres. Arbeidet med å rekruttere menn er et område som kan synliggjøres og konkretiseres i rammeplanen. Målet om 20 prosent menn kan økes og gjøres mer ambisiøst, og slik få en nyvunnen oppmerksomhet og økt og fornyet innsats. Målet kan konkretiseres gjennom en økt andel av menn som styrere og menn som pedagogiske ledere. I Tyskland er det etablert et eget nettverk, *The New Paths for Boys*, som tar for seg gutter og menn i omsorgsarbeid og som samler parter som har kunnskap om hvordan gutter kan støttes i å ta et atypisk karrierevalg. En slik strategi kan ha overføringsverdi til Norge. Av konkrete tiltak kan det for eksempel etableres regionale pilotprosjekter hvor gutter får karriereorientering og mulighet til deltakelse, erfaring med og innsikt i omsorgs- barnehage- og skolesektoren. Intensjonen vil være å øke engasjementet og interessen for barn, omsorg og undervisning hos gutter slik at det vekkes en lyst til å velge lærerutdanning og slik at det oppleves som en mulighet å velge barnehage og skole som karrierevei.

8.3.4 Konkrete tiltak og virkemidler

Det foreslås at det utarbeides og iverksettes konkrete tiltak rettet mot likestillingsarbeidet i barnehagen.

- Utarbeidelse av strategier for kompetanseheving.
- En forsterkning og videreføring av eksterne ordninger, som utlysning av midler til konkrete, praktiske prosjekter i barnehagen, eksempelvis slik Fylkesmannen i Hedmark arbeider. Fylkesmannen i Hedmark har satt i verk en barnehagekonferanse med fokus på likestilling som et opplærings tiltak. Videre har fylkesmannen i 2010 avsatt midler til prosjekter i barnehagene for å oppfylle målet i handlingsplanen om læringsmiljø som fremmer likestilling mellom kjønn, hvor opplæring og veiledning inngår.

- Bruk av pilotprosjekter for metodeutvikling – hvordan arbeide praktisk med likestilling i barnehagen. En videreføring av Gender Loops prosjektet som et nasjonalt prosjekt hvor det utarbeides en eksempelsamling utviklet i en norsk kontekst.
- Lederopplæringskurs for styrere og pedagogiske ledere i forhold til kjønn og likestilling.
- Kurs for assistenter hvor det legges vekt på refleksjoner over egen praksis.
- Forpliktende krav for barnehagen om å nedfelles likestilling og redegjøre for iverksatte aktiviteter i forhold til praktisk likestillingsarbeid og rekruttering av menn, samt en styrking av fylkesmannsnivået slik at rapporteringen kan følges opp mer reelt enn i dag.
- Opprettelse av en barnehage- og opplæringsavdeling i Likestillings- og diskrimineringsombudet som kan ta i mot klager etc.
- En konkretisering av hvordan likestillingsperspektivet bør innlemmes i årsplan og årsberetning (se avsnitt 5.1.2).

I Handlingsplanen står det at det skal arbeides for at "flere kommuner og private barnehageeiere forankrer målet i sitt planverk" og at "kommuner og skole- og barnehageeiere setter jevnere kjønnsbalanse i barnehage og grunnopplæring som et kvalitetsmål i sine planer, styringsdokumenter og arbeidsgiverstrategi". Arbeidet med å nedfelle likestilling som overordnet kvalitetsmål, og en redegjørelse for de aktivitetene som iverksettes, i planverk i barnehagen bør styrkes ytterligere. Som et ledd i dette arbeidet er det nødvendig å utarbeide et forslag eller en mal på hvordan likestilling kan, og bør, synliggjøres i årsplaner. Ut fra de årsplanene som hadde en utdypet likestillingsbevissthet nedfelt og på bakgrunn av felles trekk i årsplanenes oppbygning, kan vi anbefale følgende tiltak for å inkludere likestilling på ulike nivåer:

- Likestilling knyttes til hvert av fagområdene og eller som et tema i månedsplanen.
- Likestilling skal nedfelles som en del av barnehagens kjerneverdier, i tråd med den nye formålsparagrafen til barnehageloven.
- Likestilling skal nedfelles som et konkret satsningsområde i årsplanen.
- Mål og tiltak for å rekruttere menn inkluderes der personalet presenteres.
- Bruk av planverk. Utarbeidelse av retningslinjer for interne og eksterne prosesser hvor man forplikter at likestilling skal nedfelles skriftlig – se nedenfor.

8.3.5 Nasjonale handlingsplaner og lovverk

Likestilling må være et område som løftes eksplisitt frem i overordnede nasjonale planer, slik som i Handlingsplanen for likestilling i barnehage og grunnopplæring, og slik det kommer frem i den nye formålsparagrafen. Det foreslås at dagens Handlingsplan videreføres og forlenges. Samtidig bør likestillingsperspektivet presiseres og fremheves som et eget satsningsområde, og inkluderes bedre i rammeplanens fagområder.

- Det foreslås en konkretisering av handlingsplanen gjennom utarbeidelse av kursarbeid knyttet til likeverd, likestilling og mangfold i barnehagens læringsmiljø.

- Iverksatte tiltak for rekruttering av menn må rapporteres i årsplan/årsberetning.

- Iverksatte aktiviteter i forhold til et læringsmiljø som fremmer likestilling mellom kjønn må rapporteres i årsplan/årsberetning.

- Fylkesmannens rolle i forhold til likestillingsarbeidet i barnehager må tydeliggjøres og konkretiseres. Fylkesmannen må føre tilsyn med barnehagers rapportering på iverksatte aktiviteter.

- Spissing av målene knyttet til likestilling i rammeplanen. Likestilling bør knyttes til fagområdene i rammeplanen i mye større grad. Likestillingsperspektivet bør integreres i alle de syv fagområdene i rammeplanen.

- I den grad det er ønskelig at kjønnsbalanse skal være et mål i barnehagenes planverk kan det se ut til at det bør nedfelles i rammeplanen.

9. Litteraturliste

- Alvestad M. 1996. *Årsplanarbeid i barnehagen*. Oslo: Tanum Aschehoug
- Alvestad M. 2004 "Årsplaner i barnehager – intensjoner og realiteter i praksis?," i *Norsk pedagogisk tidsskrift* 1/04
- Askland, L. og Sataøen, S.O. 1998. *Hva skal vi med menn?: Om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med små barn*. Pedagogisk Forum: Oslo
- Askland, L. og Rossholt, N. 2009. *Kjønsdiskurser i barnehagen. Mening, makt, medvirkning*. Oslo: Fagbokforlaget
- Borg, Kristiansen, Backe-Hansen. 2008. "Kvalitet og innhold i norske barnehager," i *NOVA Rapport* 6/08
- Gullestad, M. 2002. *Det norske sett med nye øyne. Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullvåg Holter, Ø. 1998. "En mer barnevennlig mannlighet?," i Askland og Sataøen (red.) *Hva skal vi med menn?: Om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med små barn*. Pedagogisk Forum: Oslo
- Halvorsen, 2001. *Samtaler i det offentlige rom*. Hovedoppgave. NTNU
- Järvinen, M. og Mik-Meyer, N. 2005. *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag
- Jørgensen, W.M. og Phillips, L. 1999. *Diskursanalyse som teori og metode*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag
- Kvale, S. 1998. *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels forlag
- Kvande, E. 2007. "Doing Gender," i *Flexible Organizations*. Oslo: Fagbokforlaget
- Maanum, L. Nilsen, T. 1998. "Det er ingen himmel – men jeg har ikke angret et sekund," i Askland og Sataøen (red.) *Hva skal vi med menn?: Om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med små barn*. Pedagogisk Forum: Oslo
- NESH 2006. Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Tilgjengelig på:
<http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer/index.txt/NESHretningslinjer/06> [Lesedato 13.01.2010]
- Nordberg, M. 2005. *Jämställdhetens spjutspets? Manlige arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Gøteborg: Bokforlaget Arkipelag
- Nordfjell O. og Askland L. 2007. *Gender Loops. Om integrering av perspektiver på kjønn og likestilling i føreskolelærerutdanningens fagplaner*. Reform, Høgskolen i Oslo: Oslo
- Ohnstad, B. A. (2002). *Lek og kultur: kjønnsroller i barns lek og samværsmønstre. En undersøkelse i en barnehage om hvordan kulturelle kjønnsvariasjoner kommer til uttrykk i leken*. Oslo: Høgskolen i Oslo.
- Pettersen, J.R. 2008. "På vei mot en likestilt barnehage. Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007". Kunnskapsdepartementet.
- Phillips, N. og Hardy, C. 2002. *Discourse analysis. Investigation process of social construction*. SAGE: London

- Postholm, M. B. 2005. *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget
- Rossholt, N. 2009. "Likestilling og likeverd – begreper som forplikter!," i Askland og Rossholt (red.) *Kjønnsdiskurser i barnehagen*. Oslo: Fagbokforlaget
- Silverman, D. 1993. *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: SAGE Publications
- Skjeie, H. og Teigen, M. 2003. *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Slåtten, M.V., Rossholt, N., Kasin, O. 2010. "Rekruttering av menn til førskolelærerutdanning og arbeid i barnehage," *HiO-rapport 2010 nr 6*. Høgskolen i Oslo.
- SSB 2010, 04.02.10 *Barnehager, førskoler*. Tilgjengelig på: <http://www.ssb.no/emner/04/02/10/>
- Stortingsmelding nr 41. 2008- 2009. Kvalitet i barnehagen
- Thagaard, T. 2003. *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder*. Bergen: Fagbokforlaget
- West C. og Zimmerman, D. [1987]1991."Doing Gender," i Lorber, J. & S. A. Farrell (red.) *The Social Construction of Gender*. Newbury Park: SAGE Publications
- Østrem med flere. 2009. "Alle teller mer". *Rapport 1:09. Høgskolen i Vestfold*.

Vedlegg 1: Informasjonsbrev

Anette Hoel
v/ Likestillingssenteret
Vangsveien 73
2317 HAMAR
ah@likestillingssenteret.no
46746738

Hamar, 4. Januar 2009

Forespørsel om å delta i en nasjonal undersøkelse om likestilling i barnehagesektoren

På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet skal Likestillingssenteret, i samarbeid med Østlandsforskning, kartlegge status for likestillingsarbeidet i henhold til "Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010". Prosjektet skal belyse aspekter ved virkningen av kjønnsbalansen blant de ansatte i barnehagen, og hvordan det arbeides med læringsmiljøet som skal fremme likestilling mellom jenter og gutter.

Som et ledd i undersøkelsen skal vi intervjuere styrere og pedagogiske ledere i fire barnehager. Jeg søker derfor etter styrere og pedagogiske ledere som vil stille opp som informanter.

Hva vil spørsmålene dreie seg om?

Spørsmålene vil dreie seg om likestilling i forhold til læringsmiljø, kjønnsbalanse og i det planmessige arbeidet.

Hvor lang tid vil det ta å delta?

Intervjuet vil ta ca en time, og vi blir enige om tidspunkt og sted som passer for deg. Intervjuet gjennomføres i januar/februar. Jeg vil bruke diktafon og notere mens vi snakker.

Hvordan vil intervjuene bli anvendt?

Opplysningene behandles konfidensielt og anonymiseres. I den ferdige rapporten vil alle opplysninger som kan bidra til at du eller din barnehage kan bli identifisert fjernet. Lydbåndopptak slettes. Det er helt frivillig å være med, og det er mulighet til å trekke seg underveis uten å måtte begrunne det nærmere. Alle innsamlede data vil da bli slettet.

Dersom du ønsker å delta

Dersom du vil delta i dette prosjektet kan du sende meg en e-post, ta kontakt pr telefon, sms eller sende meg vedlagte samtykkeerklæring. Har du spørsmål, kommentarer eller innspill, ta gjerne kontakt.

Vennlig hilsen

Signe Opsahl

Daglig leder

Anette Hoel

Rådgiver

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om studien og ønsker å stille som informant.

Signatur

Telefon

E-post

Vedlegg 2: Intervjuguide

Introduksjon

Om prosjektet og bakgrunnen for prosjektet. KD er oppdragsgiver.

Regner med at intervjuet kommer til å ta en time. Spør om det er greit å ta opp samtalen. Fortelle at det er lov å trekke seg når som helst. Anonymt og konfidensielt.

Har du noen spørsmål før vi begynner?

1. Informanten

Kan du fortelle litt om deg selv?

Utdanning?

Hvor lenge har du jobbet her? Andre barnehager? Annet?

2. Pedagogikk

Hva er satsningsområdene i barnehagen?

Kan du fortelle om satsningsområdene som har vært i løpet av de årene du har jobbet her?

Har det endret seg de siste 2-3 årene? Hva påvirker satsningsområdene?

Har dere hatt noen prosjekter knyttet til satsningsområdene - i så fall; fortell litt om dem?

Hvilke pedagogiske mål har dere?

Kan du fortelle om bakgrunnen for målene? Hvordan bestemmes de?

Hva legger du vekt på i det pedagogiske arbeidet i barnehagen?

Hvordan opplever du dette arbeidet?

Har dette arbeidet endret seg i løpet av de siste tre årene? Hvordan? Hvorfor?

3. Praktisk pedagogikk

Nå vil vi gjerne høre litt om hverdagen i barnehagen i ulike sammenhenger eller situasjoner.

Kan du fortelle eller beskrive en typisk frileksperiode hos dere?

Hvem leker med hva? Hva har dere av leker?

Hvordan involveres barna i bestemmelser/valg av aktiviteter etc?

Hvilke aktiviteter velger barna når de får bestemme selv?

Når barna velger lekekamerater selv – hvem velger de?

Opplever du at det er forskjeller mellom jenter og gutter? Hvor og på hvilken måte?

Når dere har karneval eller utkledningsdag i barnehagen, kan du fortelle litt om det?

Tema eller fritt?

Hvem kler seg ut som hva?

Har du noen gang opplevd(gjøre det motsatte) – hva skjer da?

Kan du fortelle om samlingsstundene?

Hvilke bøker leser dere? Hvordan snakker dere med barna om fortellingene?

Hvem er aktive deltakere av barna?

Hva legger du vekt på når du velger aktiviteter?

5. Personalets refleksjon/bevissthet

Hvordan gir dere respons til hverandre?

Hvilke tilbakemeldingsstrategier har dere? Systematisk eller tilfeldig? Gruppevis eller en til en?

Er du oppmerksom på din egen væremåte ovenfor barna?

Hvordan? Hva tenker du på når du møter barna?

Er du oppmerksom på de andres væremåte overfor barna - hvordan de møter dem?

6. Likestilling

Avslutningsvis vil vi gjerne vite litt mer om dine tanker rundt likestilling i barnehagen og hvordan dere jobber med det her.

Har du lagt merke til dette avsnittet i rammeplanen? (vise kopi)

Har du tenkt over det?

Har dere snakket om dette?

Reflekter du/dere noen ganger over kjønnsoppfatninger og kjønsspørsmål?

Diskuterer dere noen gang betydningen av likestilling?

Hvor godt kjent er du med handlingsplanen for likestilling 2008-2010?

Er det noen av målene dere har hatt spesielt fokus på i barnehagen?

Hvordan tenker du likestilling i pedagogikken? Har du et eksempel?

Hvordan dokumenteres arbeidet?

Har det blitt iverksatt noen tiltak for å møte målet om 20 prosent menn i barnehagen?

Hva tenker du om å ha flere menn i barnehagen?

Hva mener du menn kan bidra med?

Ønsker du/dere flere menn? Hvorfor?

Kan du fortelle litt om arbeidsfordelingen?(om menn i barnehagen)

Er det etter egenskaper eller interesser? Etter forventninger? Etter vakter?

Er det nedskrevet?

Finnes det et system for arbeidsdelingen?

Hva tenker du om likestilling i barnehagen?

Hvordan mener du det er mest hensiktsmessig å jobbe med likestilling i barnehagen?

Kan du fortelle litt om hvordan du/dere arbeider med likestilling i barnehagen?

Hvordan opplever du arbeidet med likestilling?

Hva kan barnehagen bidra med for å skape likestilling?

Hvordan involveres foreldrene i likestillingsarbeidet?

Har noen i barnehagen deltatt på kurs om likestilling el.l de siste 3 årene?

Er det noe du vil tilføye eller føler at du ikke har fått sagt?

Er det noe du lurer på?

Vedlegg 3: Spørreskjema

SIDE 1: Informasjon

Velkommen til spørreundersøkelsen om likestilling i barnehager. Undersøkelsen har 18 spørsmål fordelt på tre seksjoner. Vennligst trykk **START**.

SIDE 2: Bakgrunn, kjønnsfordeling og rekruttering

1. Er du mann eller kvinne?

Mann

Kvinne

2. Hvor gammel er du? _____ år

3. Er barnehagen du jobber i offentlig eller privat?

Offentlig

Privat

4. Hvor mange fulltids barnehageplasser er det i din barnehage? _____ plasser

5. Hva er aldersspennet i barnehagen (eks. 1-5 år)? _____ år

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

Hvor mange ansatte er det i barnehagen? _____

Hvor mange menn er ansatt i barnehagen? _____

Hvor mange arbeider heltid? _____

Hvor mange menn arbeider heltid? _____

7. Kartlegging av kjønnsfordelingen i pedagogiske stillinger (styrer/pedagogiske stillinger).

Hvor mange ansatte er det i pedagogiske stillinger? _____

Hvor mange menn er ansatt i pedagogiske stillinger? _____

Hvor mange heltidsansatte er det i pedagogiske stillinger? _____

Hvor mange menn er heltidsansatte i pedagogiske stillinger? _____

SIDE 3: Rekruttering av menn

8. Har din barnehage iverksatt tiltak for å øke andelen menn?

Ja

Nei

Hvis ”Nei” hopp til spørsmål 10.

9. Hvilke tiltak er iverksatt?

	Ja	Nei
Beskjed til kommunen om ønske om flere menn		
Brukt eget/barnehagens nettverk for å rekruttere menn		
Stillingsannonser med oppfordring til menn om å søke stilling		
Stillingsannonser med stillingsbeskrivelser som man tror appellerer til menn		
Vært aktiv i rekruttering av menn som studenter/elever/lærlinger i praksis i barnehagen		
Moderat kvotering/positiv særbehandling av menn som søker stilling		
Vært aktiv i rekruttering av sivilarbeidere		
Deltakelse i kurs/seminar om rekruttering av menn		

10. Her kan du nevne eksempler på andre tiltak som har vært iverksatt:

SIDE 4: Likestilling i planer

11. 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?				
Påvirker rammeplanens omtale av likestilling din barnehages arbeid?				

12. Kjenner du til *Handlingsplanen for likestilling*?

Ja, den har påvirket arbeidet i barnehagen

Ja, har lest den

Ja, har hørt om den

Nei

13. Hvilke av disse områdene er nedfelt som tema og/eller innsatsområde i din barnehages årsplan, virksomhetsplan og/eller aktivitetsplan?

	Ja	Nei
Demokrati		
Likeverd		
Mangfold		
Likestilling mellom kjønn		

14. På hvilke områder er likestilling nedfelt i barnehagens planer?

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

15. Er det andre områder der likestilling er nevnt i barnehagens planer:

Side 5: Likestilling i dagliglivet

16. Har noen av de ansatte i barnehagen deltatt på kurs/seminar de siste tre år om likestilling generelt?

Ja

Nei

Vet ikke

17. 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				
Velger bøker				
Velger annet pedagogisk materiell				
Velger aktiviteter				

18. Har barnas alder en innvirkning på hvordan du tenker likestilling som prioritert område?

Ja, viktigst for de fra 4-5 år

Ja, viktigst for de fra 3-5 år

Ja, viktigst for de fra 2-5 år

Ja, viktigst for de fra 1-5 år

19. I hvilken grad har personalets væremåte i forhold til 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.				
Planleggingsdag/rammeplankurs				
Medarbeidersamtaler				
Foreldresamtaler/foreldremøter o.l.				
Uformelle arenaer (pauserommet o.l.)				

SIDE 6: Holdninger og vurderinger

20. Ranger disse begrepene i prioritert rekkefølge fra viktigst (1) til minst viktig (4).

Demokrati	
Likeverd	
Mangfold	
Likestilling mellom kjønn	

21. 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

22. Har du andre synspunkt på likestilling mellom kjønn i barnehagen som du ikke opplever har kommet frem gjennom undersøkelsen?

.....