

Kunnskapsdepartementet 2008

# På vei mot en likestilt barnehage

Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007



John Roald Pettersen

# FORORD

*Handlingsplan for likestilling i barnehagen 2004 – 2007 «Den gode barnehagen er en likestilt barnehage»* er eit resultat av fleire regjeringar sitt ynskje om ei betre oppfølging av barnehagane si ansvar for å fremme likestilling. «Likestilling og likeverd skal ligge til grunn for all virksomhet og pedagogikk i barnehagen» er eit av måla i rammeplanen. Det neste målet er ambisiøst: «20 prosent menn i barnehagene innen utgangen av 2007». Vi kan glede oss over at 2 400 fleire menn har tatt jobb i barnehagane i løpet av perioden. Vi kan også skryte av at det er få land som har arbeidd meir systematisk enn Noreg med både å rekruttere menn og med praksisen i barnehagen.

Eg vil nytta høvet til å takke alle som har medverka i arbeidet med Handlingsplanen – barnehagar, barnehageeigarar, kommunar, høgskular og fylkesmennene. Det er utvikla og tatt i bruk ny kunnskap, det er lagd forpliktande planar, danna nettverk og gjennomført utviklingsarbeid. Og ikkje minst; mange aktørar i barnehagesektoren har blitt meir bevisst og kompetente på likestillingsarbeid.

Det er lettare å sprengje eit atom enn ein norm. Og likestilling handlar om normer som sit godt. Det krev tid og tålmod. Vi har neppe nådd ut til heile barnehagesektoren ennå. Derfor skal vi føre vidare arbeidet i ein ny «*Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008–2010*».

Eg ynskjer lykke til i det vidare arbeidet!



Bård Vegar Solhjell  
Kunnskapsminister

# INNHOOLD

<b>FORORD</b> ved statsråd Bård Vegar Solhjell	<b>2</b>
<b>BAKGRUNN, MÅL OG ORGANISERING</b>	<b>4</b>
<b>RESULTATER</b>	<b>8</b>
<b>Region NORD-NORGE</b>	<b>13</b>
Kråkeslottet barnehage, Tromsø: De ansatte som rollemodeller	14
Prestelva barnehage, Sortland: Med blikk mot ungdomsskolen	16
Høgskolen i Tromsø: Aktiv rekruttering av menn	17
Fylkesmannen i Nordland: Likestilling må integreres i daglig arbeid	18
<b>Region MIDT-NORGE</b>	<b>19</b>
Furutoppen barnehage, Trondheim: Vil utvikle seg på likestilling	20
Trondheim kommune: Likestilling som del av kvalitetsprogram	21
DMMH: Tar vare på mennene	21
Høgskolen i Nord-Trøndelag: Likestillingsperspektiv i det daglige arbeidet	24
Fylkesmannen i Sør-Trøndelag: Viktig å se helhet og sammenheng	25
<b>Region VEST-NORGE</b>	<b>26</b>
Nepjarhaugen barnehage, Flora: Likestilling – i teori og praksis	27
Flora kommune: Likestilling integrert i kommunale planar	28
Fjell kommune: Fleire menn til barnehagane	29
Bergen kommune vil ha 25 % menn	30
Sandnes kommune: Med frihet til å være den du er	30
Høgskolen i Sogn og Fjordane: Mannlege førskulelærarar gjennom tre tiår	32
Styringsgruppa Region Vest: Må halde oppe trykket	34
<b>Region SØR-NORGE</b>	<b>35</b>
Gjekstad og Karisletta barnehager, Sandefjord: Nye annonsetekster gav flere menn	36
Skattekista barnehage, Sandefjord: Må jobbe med holdninger	37
Agder tar grep	37
Roligheden barnehage, Kristiansand: Pris for planmessig arbeid med likestilling	38
Høgskolen i Vestfold: Sosial kompetanse og kjønn	39
Fylkesmannen i Vestfold: Må bygge vidare på det vi har fått til	41
<b>Region ØST-NORGE</b>	<b>42</b>
Stange kommune: Et fyrtårn på Hedmarken	43
Foregangskommunen Asker	44
Ullensaker: Likestillingsgruppe og rundbordskonferanse	45
Framgang i Fredrikstad	46
Bjerkealleen og Myrer barnehage, Oslo: Observant og rettferdig	47
Høgskolen i Oslo: Å gjøre mening ut av likestilling	49
Høgskolen i Oslo: MiB-Kompass – et forsøk for mannlige assistenter	50
Fylkesmannen i Oslo og Akershus: Ønsker diskusjonsarenaer	51
<b>MEDSPILLERE</b>	<b>53</b>
Utdanningsforbundet: Likestilling i barnehagen – utopi eller en stille revolusjon?	54
Kommunenenes Sentralforbund: Likestilling i kommunalt planarbeid	56
Kanvas: Har mange menn – ønsker flere	57
Gender Loops: Integrering av likestilling i førskolelærerutdanningen	58
<b>VEDLEGG</b>	<b>60</b>
Kunnskapsdepartementets likestillingspris	61
Oversikt forskningsprosjektene	62
Menn i førskolelærerutdanningen	63
Stange kommune.	66

Den gode barnehage er en likestilt barnehage

# BAKGRUNN, MÅL OG ORGANISERING



Norge var tidlig ut med å vie kvinnedominansen i barnehagene politisk oppmerksomhet. Fra 1997 har Barne- og familiedepartementet arbeidet planmessig for å få flere mannlige ansatte i norske barnehager. Det ble gjennomført en handlingsplan for å få flere menn i barnehagen i perioden 2001-2003. Målet var langsiktig; minst 20 prosent menn i en fullt utbygd barnehagesektor.

Det ble blant annet bygget opp et nettverk av menn i barnehagen (MIB) i alle fylkene. Fylkesmannen og en mannlig fylkeskontakt hadde ansvar for planer og tiltak i fylkene. Det ble også opprettet et nettsted for nettverkene ([www.mibnett.no](http://www.mibnett.no)). MIB-nettverkene var et forum for menn som arbeider i barnehagene, men skulle også være ideskapere og pådrivere overfor barnehager, kommuner og universitet og høgskoler.

I 2003 ble det, på oppdrag fra Barne- og familiedepartementet, utarbeidet en kunnskapsstatus med forslag til tiltak om barnehagen og førskolelærerutdanningen i et kjønns- og likestillingsperspektiv.<sup>1</sup> Rapporten viste at kjønnsforskjeller og likestilling har liten plass i barnehagene og i barnehageforskningen.

Arbeidet med likestilling i barnehagens praksis og arbeidet for flere mannlige ansatte må sees i sammenheng. Det er i småbarnsalderen at kjønnsrollemønsteret legges. Barnehagen kan forberede barna på å møte og skape et mer likestilt samfunn. Da er det viktig at barna erfarer at også menn kan arbeide med barn og omsorg. Dette lå til grunn for vedtaket om gjennomføring av en ny og utvidet handlingsplan. «Den gode barnehage er en likestilt barnehage». *Handlingsplan for likestilling i barnehagen 2004–2007* ble vedtatt av Barne- og familiedepartementet høsten 2004 og videreført av Kunnskapsdepartementet fra høsten 2005.

## Mål

Planen bygger videre på tidligere arbeid, målsettinger og organisering. Den stadfester at likestilling er

et ledd i kvalitetsutviklingen i barnehagen og har to hovedmål:

1. Flere menn i barnehagene – 20 prosent menn innen utgangen av 2007.
2. Likestilling og likeverd skal ligge til grunn for all virksomhet og pedagogikk i barnehagene.

Ut fra disse hovedmålene formulerte departementet følgende fire delmål for arbeidet:

- Likestillingsengasjerte- og bevisstgjorte myndigheter lokalt og regionalt
- Et konsolidert og aktivt MIB-nettverk i alle fem regioner
- Likestillingsengasjerte- og bevisstgjorte gutter og jenter/menn og kvinner i sektoren
- Likestilling forankret i rammeverket for barnehagene og lærerutdanningen

## Forankret i rammeplan for barnehagen

Handlingsplanen for likestilling var forankret i daværende Rammeplan for barnehagene fra 1995, slo blant annet fast at «barnehagen har en viktig oppgave i å formidle at begge kjønn er like godt kvalifisert for ulike oppgaver. Barna bør også få oppleve dette i praksis under sitt opphold i barnehagene». Rammeplanen sa også at barnehagen har en viktig oppgave i å bidra til barns kjønns sosialisering, og at en moderne kjønns sosialisering bør bygge på likestilling og likeverd.

Den nye Rammeplanen som ble vedtatt 1.mars 2006 bygger på samme grunnlag. Her heter det at:

*Likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn. Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom de to kjønn. Gutter og jenter skal ha like muligheter til å bli sett og hørt og oppmuntres til å delta i felleskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til gutter og jenter.*

<sup>1</sup> Nina Rossholt: Barnehagen og førskolelærerutdanningen i et kjønns-, likestillings- og diskursperspektiv

Å arbeide for å fremme likestilling er altså en lovpålagt oppgave for barnehagene. Det er ikke noe barnehagen kan velge bort eller overlate til «ildsjeler». Det er i førskolealder at kjønnsrollemønstret legges. Der er i skolen vi ser konsekvensene, med systematiske kjønnsforskjeller mellom gutter og jenter i prestasjoner og adferd. Konsekvensene videreføres i arbeidslivet, som et kjønnsdelt arbeidsmarked med lavere lønn i kvinne-dominerte yrker enn i mannsdominerte. Barnehagen kan derfor spille en viktig rolle i arbeidet for at barna kan utvikle sine ferdigheter uten hinder av tradisjonelle kjønnsroller. Likestillingsarbeidet innbefatter også at barnehagen skal arbeide for en bedre kjønnsbalanse blant de ansatte. Skal barnehagen bidra til barn kan møte og skape et likestilt samfunn, må barnehagens arbeidsmåter, kultur og arbeidsmiljø synliggjøre dette for barna.

## Organisering

Arbeidet med handlingsplanen ble organisert gjennom fem regioner, der en av fylkesmennene fikk koordinerende ansvar for sin region:

*Nordland, Troms, Finnmark.*

*Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag, Møre og Romsdal.*

*Sogn og Fjordane, Hordaland, Rogaland.*

*Vestfold, Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark.*

*Oslo og Akershus, Buskerud, Oppland, Hedmark, Østfold.*

I følge oppdraget fra departementet skulle koordinerende fylkesmann være en pådriver og organisator i arbeidet for at fylkesmennene i regionen gjennomførte de lokale tiltakene i handlingsplanen. Videre skulle de ha ansvar for planlegging og rapportering til departementet, og ansvar for erfaringspredning.

## Tiltak

Handlingsplanen skisserte en rekke tiltak knyttet til de ulike delmålene.

*Delmål 1: Likestillingsengasjerte- og bevisstgjorte myndigheter lokalt og regionalt*

- Likestilling skal settes på dagsorden i kommunene, blant eiere og barnehagepersonalet.
- Det skal legges særlig vekt på kommunen som barnehagemyndighet.

- Kunnskap om likestillingsloven er sentral i arbeidet. Den åpner for særbehandling av menn i forbindelse med undervisning av og omsorg for barn. (Se rundskriv Q-07/98 fra Barne- og likestillingsdepartementet)
- Både kommunale og private eiere skal sikre at personalet i barnehagene har fokus på å få flere menn inn i arbeidet, og søke å sikre at de blir der.

*Delmål 2: Et konsolidert og aktivt MIB-nettverk i alle fem regioner*

- Alle fylker skal ha et MIB-nettverk og en kontaktperson med ansvar for gjennomføring av utadrettede tiltak. Fylkesmennene skal ha ansvar for styring av arbeidet, og det bør etableres en regional styringsgruppe og et regionalt rekrutteringsteam.
- MIB-arbeidet bør involvere eierne og kvinner og menn i barnehagene. Styrerne er nøkkelpersoner i dette arbeidet.
- Nettverkets arbeid bør samordnes med utdanningsområdet, slik at det kan gi synergieffekter i forhold til skole og førskolelærerutdanningen. Høgskolene må se på rekruttering av mannlige søkere, hvordan de blir mottatt og behandlet, og se på pensum og ikke minst praksisperioden med kjønn som utgangspunkt.

*Delmål 3: Likestillingsengasjerte- og bevisstgjorte gutter og jenter/menn og kvinner i sektoren*

- Barnehagene må integrere likestilling i sin virksomhet, slik at gutter og jenter blir reelt likestilte og sosialiseres til et likestilt voksenliv.
- Personalet i barnehagene må tenke og se egen praksis relatert til gutter og jenter og legge opp sin virksomhet slik at både kjønn og individ blir vektlagt i arbeidet.
- Koordinerende fylkesmann skal sørge for at de erfaringer som er gjort i barnehagene med likestillingsfremmende pedagogikk og praksis kartlegges og videreformidles.
- Departementet vil stimulere til forsøksprosjekter med likestilling i barnehager, og vil invitere kommuner, øvrige eiere og barnehager med erfaring på området til et samarbeid om dette. Departementet vil støtte forskning om kjønnssoialisering og likestillingsfremmende pedagogikk.

#### *Delmål 4: Likestilling forankret i rammeverket for barnehagene og lærerutdanningen*

- Etter likestillingsloven har alle offentlige myndigheter plikt til å arbeide aktivt og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Departementet vil sørge for at likestillingslovens bestemmelser blir gjort kjent i barnehagesektoren.
- Departementet vil, i samband med gjennomgangen av barnehageloven, sikre at rammeplanen stadfester at det pedagogiske innholdet i barnehagen bygger på likestilling.
- I rammeplan for førskolelærerutdanningen skal likestilling ivaretas. Departementet vil bidra til at opplæring i likestilling blir ivaretatt ved høgskolene.

#### **Aktiviteter**

Arbeidet med handlingsplanen er finansiert med midler gjennom statsbudsjettet, totalt for hele handlingsplanperioden kr 7.750.000. Innholdet i de ulike aktivitetene beskrives nærmere under kapitlet *Resultater* og i eksemplene fra hver region. Her gis et kort sammendrag:

##### *Fylkesmennene*

- Tildelinger til de fem koordinerende fylkesmennene har utgjort den største andelen av midlene..
- Midlene er i blant annet brukt til støtte til lokale prosjekter og tiltak, informasjonsarbeid og veiled-

ning, konferanser, studieturer og drift av de regionale styringsgruppene og MIB-nettverk.

##### *Departementet*

- FoU
- Departementet har bevilget midler til i alt ni forsknings- og utviklingsprosjekter. Seks av prosjektene er knyttet til fem ulike høgskolene, et prosjekt knyttet til Reform – ressurscenter for menn. Prosjektene er omtalt i rapporten.

##### *Landskonferanser*

- Departementet har i samarbeid med fylkesmannen, arrangert tre nasjonale konferanser i forbindelse med handlingsplanen, som har samlet mellom 100 og 250 deltakere fra barnehager, kommuner, barnehageeiere og universitet og høgskolene. Departementet har bidratt til at kostnaden har vært lav for deltakerne.

##### *MiB-nett*

- Det er etablert et nettsted for menn i barnehager, [www.mibnett.no](http://www.mibnett.no), og departementet har finansiert driften.

Flere fylkesmenn, barnehageeiere og utdanningsinstitusjoner har også brukt egne midler til arbeid tilknyttet handlingsplanen.

# RESULTATER





Handlingsplanen «Den gode barnehagen er en likestilt barnehage» er et pionerarbeid. Det er få andre land som har kombinert arbeid for flere menn i barnehagen med likestilling i praksisvirksomheten. Den har resultert i en rekke konkrete tiltak på barnehagenivå, kommunenivå, fylkes-/regionnivå og på nasjonalt nivå. I det følgende gis en kort oversikt noen av tiltakene og resultatene. Flere av tiltakene blir grundigere presentert under omtalen fra hver av de fem regionene.

## Regelverk

Likestilling er nedfelt i innholdsbestemmelsen i barnehageloven av 2005. Bestemmelsen er utdypet i rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, jmf. s.3. I rammeplanen for førskolelærerutdanningen av 2003 heter det at likestilling skal være et tverrgående og integrert tema i utdanningen. Likestilling og kjønnsperspektivet skal tas med i planene for fag og fagområder i studiet. Studentene skal ha innsikt i teorier og metoder for å fremme likestilling.

## INFORMASJON OG MOTIVASJON

### Temahefter

I forbindelse med innføringen av Rammeplanen, har Kunnskapsdepartementet fått utarbeidet to temahefter om likestilling og menn i barnehagene: Nina Rossholt: *Om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen*. Pia Friis: *Om menn i barnehagen, og å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Heftene kan kjøpe på Akademika.

### MiB-nettverk

Det er etablert nettverk for menn i barnehager (MiB) i en rekke kommuner og regioner. Noen av MiB-nettverkene har også eksistert siden før handlingsplanen ble satt i verk. Formålet med nettverkene har blant annet vært å skape møteplasser for menn som arbeider i barnehagene, med muligheter for å utveksle erfaringer og bygge et sosialt og faglig nettverk, og støtte fylkesmennene i det utadrettete rekrutteringsarbeidet. Aktiviteten i nettverkene har vist seg avhengig av engasjerte enkeltpersoner, og har enkelte steder vært noe varierende. Men flere av MiB-nettverkene er etablert med jevn og god aktivitet.

### Nettsted

Det er etablert et eget nettsted for menn i barnehagene, MiB-nett ([www.mibnett.no](http://www.mibnett.no)). Flere lokale MiB-

grupper har egne nettsider med lenker til det sentrale nettstedet.

## Konferanser

Det er gjennomført tre nasjonale konferanser i forbindelse med handlingsplanen; Hell/Stjørdal 29.-30. november 2005, Tønsberg 27.-28. november 2006, Tromsø 14.-15. november 2007. I tillegg har fylkesmennene gjennomført en rekke konferanser og seminarer på kommune-, fylkes- og regionnivå.

## Likestillingspris

Kunnskapsdepartementet har ønsket å vise at de setter pris på engasjement og resultater når det gjelder likestilling. På landskonferansene i forbindelse med handlingsplanen i 2005, 2006 og 2007 ble det derfor delt ut tre årlige likestillingspriser – til barnehager, eiere og høyskoler.

Prisene gikk til:

- 2005: Stiftelsen Kanvas og Bjerkealleen barnehage, Oslo  
Asker kommune  
Høgskolen Dronning Mauds
- 2006: Gjekstad barnehage og Karisletta barnehage, Sandefjord.  
Fredrikstad kommune.  
Høgskulen i Sogn og Fjordane.
- 2007: Kråkeslottet barnehage, Tromsø.  
Bergen kommune  
Universitetet i Agder

Se begrunnelser og mer informasjon om likestillingsprisene i vedlegg.

## Fylkesmennene

Fylkesmennene har hatt ansvar for å være organisator og pådriver i handlingsplanarbeidet, og har brukt ulike kanaler for å informere og motivere kommuner, private barnehageeiere, høyskoler og enkeltbarnehager. Likestilling har for eksempel vært oppe som tema på en rekke ulike møter og konferanser i løpet av planperioden, det har vært gitt støtte til lokale tiltak og prosjekter, og det har vært etablert arbeidsgrupper og samarbeidsgrupper for å arbeide fram tiltak i tråd med handlingsplanens målsetting.

## Rekrutteringskampanjer

Flere av utdanningsinstitusjonene har gjennomført aktive rekrutteringskampanjer for å få flere mannlige søkere til førskolelærerutdanningen. Resultatene varierer fra sted til sted, og fra år til år. Noen av utdanningsinstitusjonene kan vise til en markert økning. Samlet sett er det en mindre økning, både når det gjelder opptak og fullført utdanning. (Se statistikk under og i vedlegg). Rekrutteringsarbeidet ved enkelte høyskoler er nærmere beskrevet under omtalen fra hver region.

## NY KUNNSKAP

### FoU-prosjekter ved høyskoler og universitet

Kunnskapsdepartementet har finansiert flere FoU-prosjekter. Formålet har vært å bidra til kunnskap og metoder som barnehagene kan nytte i likestillingsarbeidet. Det er gjennomført og igangsatt flere FoU-prosjekter ved høyskoler og universitet, med finansiering helt eller delvis gjennom handlingsplanen. Prosjektene er beskrevet under omtalen fra hver region. En samlet oversikt over alle FoU-prosjektene finnes som vedlegg bak i rapporten.

### Utviklingsarbeid i barnehagene

Flere kommuner og barnehager har gjennomført egne utviklingsarbeid med tilknytning til handlingsplanens innhold. Noen av disse er omtalt under omtalen fra hver region. Utviklingsarbeidene spenner fra tema som likestilling og likeverd i det daglige pedagogiske arbeidet, til hvordan skaffe flere menn og beholde dem i barnehagen. Flere av prosjektene har knyttet til seg eksterne veiledere, blant annet fra høyskoler, og flere av prosjektene er organisert som samarbeidsprosjekt der flere barnehager i samme kommune er involvert.

## TABELL 1

### Menn i barnehagene. I prosent av ansatte og fordelt på private og offentlige barnehager

	2003	2004	2005	2006	2007 <sup>1)</sup>	Økning 03–07
Menn i prosent av ansatte	7,9	8,0	8,8	8,9	9,2	1,3
I offentlige barnehager	7,2	6,5	7,5	7,3	–	0,1
I private barnehager	9,0	9,6	10,5	10,9	–	1,9

<sup>1)</sup> foreløpige tall

## FORANKRING I PLANVERK

I flere kommuner er innholdet i handlingsplanen blitt forankret i kommunale planverk, som kommunedelplaner, rekrutteringsplaner og lignende. Det finnes også eksempler på private barnehageeiere som har forankret likestillingsmål og -tiltak i sine planverk. Dette er beskrevet under omtalen fra hver region.

## MENN I BARNEHAGENE

Den prosentvise andelen menn i barnehagene har vist en svak økning i handlingsplanperioden, og er på landsplan fortsatt langt under målet på 20 prosent. Fra 2003 til 2006 har menn som andel av de ansatte økt fra 8 til 9 prosent. Den svake økningen må imidlertid sees i sammenheng med den sterke utbyggingen av barnehager i perioden. *Antallet menn har økt betydelig, fra 2003-2006 med 34,6 prosent.* (Tall for 2007 foreligger ikke når denne rapporten skrives.) Det er store lokale forskjeller når det gjelder andelen menn i barnehagene. Det finnes eksempler på kommuner, og særlig enkeltbarnehager, som har en stabil og betydelig andel menn. Det finnes også eksempler på barnehager som har økt antallet menn kraftig i handlingsplanperioden, og som ligger langt over målet på 20 prosent menn.

### 20 prosent menn i over 800 barnehager

Med forbehold om at enkelt-registreringer kan være feil, viser tall for 2006 at i alt 829 av 6436 barnehager hadde 20 prosent eller mer menn i basisvirksomheten, dvs. som styrere, pedagogiske ledere og assistenter. Dette er en betydelig og svært gledelig framgang, som også blir lagt merke til internasjonalt. Det er svært få land som kan vise til lignende tall.

## TABELL 2

### Menn i alt og fordelt på stillinger. Antall og i prosent av stillingsgruppene

	2003	2004	2005	2006	2007 <sup>2)</sup>	Økning 03–07
Menn i alt	4 606	4 845	5 715	6 202	7 000	2 394
Styrere og ped. ledere menn	1 053	1 112	1 263	1 350	1 541	488
Andel menn	5,8 %	5,8 %	6,1 %	6,0 %	6,3%	46,3 %
Ass./tospråklige ass menn	1 688	1 896	2 387	2 780	3 225	1 537
Andel menn	5,6 %	6,0 %	7,1 %	7,5 %	8,0%	91 %
Andre stillingsgrupper <sup>3)</sup> menn	1 865	1 837	2 065	2 072	2 234	369
Andel menn	22,3 %	22,2 %	22,1 %	24,6 %	20,6%	19,8 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå. (Tallene er pr. 15.12 hvert år )

<sup>2)</sup> Foreløpige tall

<sup>3)</sup> Annet personale og lønnet hjelp

## TABELL 3

### Menn i førskolelærerutdanningen. Opptak og ferdige kandidater

Opptak	2003	2004	2005	2006	2007
Antall menn	203	250	316	335	298
Andel menn	10,6 %	12,9 %	15,1 %	14,2 %	13,2 %

Fullført	2003	2004	2005	2006	2007
Antall menn	72	74	99	106	107
Andel menn	5,4 %	5,7 %	7,4 %	8,3 %	8,3 %

(Statistikk for hver enkelt utdanningsinstitusjon og for barnehager etter fylke. Se vedlegg 1)

## MENN I FØRSKOLELÆRER- UTDANNINGEN

Antallet menn som er tatt opp og har fullført førskolelærerutdanning har økt i handlingsplanperioden. Men det har vært en nedgang i opptaket for 2006 og 2007, og det må trolig tilskrives høykonjunkturen i

arbeidslivet, med lett tilgang til godt betalte jobber. Antallet menn som fullfører utdanning har også økt, men er fortsatt bare på 8,3 prosent av det totale antallet studenter. Tallene viser også at forholdsvis mange menn faller fra i løpet av utdanningen.

## UTFORDRINGER OG VIDEREFØRING

Likestilling krever et systematisk holdningsarbeid som tar tid. Kunnskapsdepartementet vil derfor videreføre og styrke arbeidet i *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring 2008-2010*. Vi må forsøke å endre på kjønnsstradisjonelle valg av utdanning og yrke, da det er blant de viktigste årsakene til systematiske forskjeller mellom kvinner og menn i arbeids- og samfunnsliv. Derfor skal likestillingsarbeidet i barnehage og skole samordnes. Planen har tre hovedmål:

1. Læringsmiljøet i barnehage og grunnsopplæring skal fremme likestilling mellom gutter og jenter.
2. Kjønnbalanse i valg av utdanning og yrker skal bedres

3. Kjønnbalansen blant ansatte i barnehage og grunnsopplæring skal bedres

Arbeidet med likestilling i den pedagogiske virksomheten i barnehagen skal videreføres. Barn skal oppleve at både kvinner og menn kan ta del i omsorg. Regjeringen vil derfor videreføre målet om at 20 prosent av de ansatte i barnehagen skal være menn. Planen har flere nye tiltak som skal involvere barnehager, eiere, kommuner og høyskoler i arbeidet for å nå målet.

Kunnskapsdepartementet har øremerket 6,6 millioner kroner i 2008 til tiltakene i planen.

Les mer på [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no).

# REGION NORD

Nordland, Troms, Finnmark



## Kråkeslottet barnehage

# DE ANSATTE SOM ROLLEMODELLER

**Kråkeslottet barnehage i Tromsø har gjennom mange år arbeidet aktivt med rekruttering av menn til personalgruppen, og har de siste par årene hatt menn i fire av ti stillinger (40 %). Barnehagen fikk i 2006 Tromsø kommunes likestillingspris, og i 2007 Kunnskapsdepartementets likestillingspris.**

Kråkeslottet er en privat, foreldredrevet barnehage. I 2005 fikk barnehagen midler gjennom Handlingsplan for likestilling for å gjennomføre et kvalitetsutviklingsprosjekt om likestilling i barnehagen. Prosjektet ble gjennomført i tidsrommet september 2005–desember 2006 og ble finansiert med kr. 71.000 via midler til utviklingsarbeid fra Fylkesmannen i Troms og Fylkesmannen i Nordland.

– I prosjektet ønsket vi å ta utgangspunkt i personalressursene og drive utviklingsarbeid med fokus på de ansatte som rollemodeller i barnehagens likestillingsarbeid. Tittelen på prosjektet ble derfor «Den gode barnehagen er en likestilt barnehage. De ansatte som rollemodeller i barnehagens likestillingsarbeid», skriver barnehagen i sin prosjektrapport.

Tre tema ble vektlagt i prosjektet: *Bevisstgjøring*; Hva forstår de ansatte med likestilling i barnehagen? Lik fordeling av arbeidsoppgaver, lik lønn, at arbeidsoppgavene er like betydningsfulle? *Likestilling i det pedagogiske arbeidet med barna*; Hvordan kommer likestillingsaspektet til uttrykk i det pedagogiske arbeidet med barna? Og *rekruttering*; Hvordan kan vi rekruttere og beholde mannlige pedagoger og assistenter til gruppen av ansatte i barnehagen?

### Gjennomføring

Prosjektet startet med et dags-seminar der bevisstgjøring og idémyldring stod på programmet. Personalet ble delt inn i grupper etter alder, og skulle blant annet diskutere hva de la i begrepet likestilling og hvordan de opplevde seg selv i dette arbeidet i barnegruppa.

– Vi ville kartlegge hvilke holdninger og bevissthet personalet hadde. Var det forskjeller i forhold til alder, kjønn og utdanning? Og hvordan kunne vi arbeide med prosjektet i barnehagen?

Senere hadde barnehagen kveldsseminar med sosiologen Hege Andreassen, som fortalte om sin hovedfagsoppgave 'Menn i barnehager' med empiri hentet fra Tromsø. Personalet startet også arbeidet med å utarbeide konkrete mål for å fremme likestilling i barnehagen, og innarbeidet gradvis tiltakene i det daglige arbeidet.

I februar 2006 dro hele personalgruppa på studietur til Bjerkealléen Kanvasbarnehage i Oslo, og i juni samme år hadde de kurs i «Likestillingspedagogikk i praksis» ved Kajsja Hvalstrøm. På høsten kombinerte de planleggingsdag med studietur til Trondheim.

Under evalueringen og oppsummeringen av prosjektet var dette noen av momentene som ble trukket fram:

### Bevisstgjøring av personalet

Personalgruppa landet på begrepet likeverd fremfor likestilling ut fra erkjennelsen av at menn og kvinner er ulike med hensyn til fysisk styrke og har ulike personlige trekk. Det vil si at tradisjonelt «mannlige» og «kvinnelige» egenskaper gjenfinnes hos begge kjønn. Personalet ønsket at enhver skal få arbeidsoppgaver ut i fra ønsker og personlige forutsetninger, ikke ut fra sitt kjønn. Likestilling er ikke det samme som å være likedan.

– Vi har erfart at en slik bevisstgjøringsprosess tar tid. Personalet har ulik bakgrunn og yrkeserfaring, og hadde forskjellig innsikt og forståelse av likestilling da vi begynte å jobbe med det. Alle de ansatte gir uttrykk for at de har lært mye. De fleste har kanskje ikke endret holdninger, men fått en betydelig større bevissthet omkring egen handlemåte.

Kvinnene har i løpet av året prøvd seg på praktiske oppgaver man gjerne unngikk før, og flere kvinner sier også at de deltar mer aktivt fysisk i uteleken. Mennene uttrykker at det har vært bra å diskutere disse forholdene, og få luftet holdninger om for eksempel deres innsats rundt måltider og rydding. Alt i alt har personalet større grad av forståelse for at alle er forskjellige, uavhengig av kjønn.

### Likestilling i det pedagogiske arbeidet

Personalet erfarer at de er blitt mer bevisstgjorte i forhold til likestilling og tilnærming til barna. Personalet ser for eksempel at etablerte praksiser som å henvise gutter til biler og rose jentenes kjoler er lett å falle tilbake til.

– En annen observasjon er at jentene velger venner og deretter aktivitet. Guttene velger aktivitet og deretter kan man slutte seg til leken dersom man vil. Etter å ha evaluert «manneting» som snekring og spikking i det pedagogiske arbeidet, ser vi at det har vært en utvikling mot mindre vidde i formingsprosjektene nå enn da barnehagen hadde mannlig formingslærer. Men de kvinnelige ansatte er blitt mer bevisste på å tørre og ville gjøre «manneting».

Barna ser at arbeidsfordelingen blant de voksne er noe endret. Personalet mener det er viktig for både gutter og jenter å få mer å velge i forhold til aktiviteter og roller, slik at kjønn ikke blir et fengsel. Det er samtidig også viktig å vise at det er OK at gutter og jenter gjør tradisjonelle gutteting og jenteting. Både voksne og barn må lære å bruke barnehagens utstyr og muligheter uavhengig av kjønn.

### Rekruttering av menn til barnehagen

Basert på egne erfaringer og diskusjoner, og på erfaringer hentet fra KANVAS-barnehagene, er de følgende punktene noe av det Kråkeslottet anser som viktig i rekrutteringsstrategien:

- Markedsføre barnehagen. Bruke media aktivt. Forbedre barnehagens nettside. Åpne barnehagen for innsyn (for eks studentgrupper, prosjekter). Synliggjøre barnehagen i nærmiljøet.
- Fokuserer barnehagens fortrinn i rekrutteringen. Våre satsningsfelter er attraktive for menn (fri-

luftsliv og fysisk fostring, musikk, drama). Mange mannlige ansatte i barnehagen gjør det lettere å rekruttere nye.

- Kjønnskvotering: ansette menn i stedet for kvinner med lengre ansiennitet. Ved utlysning av ledig stilling som pedagogisk leder bør annonseteksten være tilpasset og uttrykke klart at vi ønsker menn. Bruk av forskriften om særbehandling av menn.
- Det er vanskeligst å rekruttere mannlige pedagoger til barnehagen. Mangelen på pedagoger forsøkes kompensert ved å ansette flere menn som assistenter og vikarer. Dette er samtidig rekrutteringsbase, vikarene kan bli senere faste ansatte og assistenter kan utdanne seg til førskolelærere som ønsker seg tilbake til Kråkeslottet.
- Stimulere til støtte under utdanning mot bindings-tid, mulighet for ekstra arbeidsoppgaver mot betaling, og mulighet til videreutdanning og kurs.
- Aktiv kontakt med Høgskolen i Tromsø. Be om å få mannlige studenter i praksis. Kontakte mannlige studenter direkte.
- Rekruttere gutter som har arbeidspraksis på ungdomsskolen, og gi dem konkrete arbeidsoppgaver.
- Arbeide for opprettelse av nettverk for menn i barnehager (MIB)
- Sørg for at også barnehagens mannlige ansatte deltar i styre og fagforeningsarbeid, interessegrupper, media etc.

### Erfaringer og ringvirkninger

Personalet er blitt økende bevisstgjort i forhold til likestilling både i tilnærmingen til hverandre og i tilnærmingen til barna. Tidligere har kvinner i personalet kommentert at «nå har vi nok menn, de er aktive men rydder så lite...»

– Vi oppdrar fortsatt menn til å være «de synlige». Vi ønsker dem i kvinnedominerte yrker. Så erfarer vi at menn får oppmerksomhet på aktiviteter som kvinner alltid har utført uten å bli sett, og da står kvinnelige ansatte i barnehagen i fare for å bli usynlige. Dette kan føre til at kvinner ikke ønsker seg så mange mannlige kolleger. Når det arbeides aktivt med å rekruttere menn til barnehagene, er det en lederutfordring å tilse at kvinnene får en likeverdig plass i omverdenens blick på barnehagen. Det skal være likeverd blant kjønnene.

Til slutt skriver Kråkeslottet barnehage: Det viktigste tiltaket for å rekruttere menn (og kvinner) til barnehagen er fortsatt lønn. Økt lønn gir økt yrkesstatus, noe som igjen kan bidra til at flere menn finner førskolelærerutdanningen attraktiv.

*Onkler og tanter i barnehagen*

«...Å bruke begrepene 'onkler' og 'tanter' om barnehagearbeidere er i beste fall et ekko fra en, heldigvis, forgangen tid da barnehagene bare drev med barnepass. I verste fall dreier det seg om arroganse og bevisst nedvurdering. Forståelsen for viktigheten av det arbeidet som foregår i

*barnehagene har økt betydelig i samfunnet ellers, hvilket tildelingen av Tromsø kommunes likestillingspris også er et tegn på. Underlig da at tilsynelatende oppegående journalister i Nord-Norges største avis ikke har fulgt med i utviklingen... hvilken 18-årig gutt vil bli 'onkel'?...»*

(Assistent Øystein Rostad i Kråkeslottet barnehage i et avisinnlegg i Nordlys 02.12.06)

### **Kontakt:**

Kråkeslottet barnehage, tlf 77 69 48 89,  
e-post: [post@kraakeslottet.no](mailto:post@kraakeslottet.no)

## **Prestelva barnehage, Sortland**

# MED BLIKK MOT UNGDOMSSKOLEN

Prestelva barnehage er en privat barnehage med seks avdelinger, vel 100 barn og 23 ansatte. Fem av de ansatte i dag er menn (21,3 %). Barnehagen har en aktiv MiB-gruppe, og har fått midler gjennom «Handlingsplan for likestilling i barnehagen» for å utvikle materiale som kan bidra til å rekruttere flere menn. Målgruppen var i første omgang 10.klasse i ungdomsskolen.

### **Folder og film**

Det første prosjektåret (2006) utarbeidet MiB Prestelva en folder med informasjon om barnehagen som arbeidsplass, som ble delt ut på ungdomsskolen i forkant av 10.klassingenes yrkespraksisuke. Representanter for MiB var også på besøk i klassene. I tillegg laget gruppa en film (20 min) om å jobbe i barnehage, med vekt på å være mann i dette yrket.

Både folder, power-point-presentasjon og film som gruppa har laget har lagt vekt på å fortelle om trivsel og allsidige aktiviteter i yrket. Stikkord som er brukt er: Lek, glede, humor, relasjoner, opplevelser, teamjobbing, sosial og basis læring, kontakt med mange typer mennesker, å jobbe i barnehage er ikke bare en lek, ingen dag er lik, mye humor, frihet, vi kan bruke allsidige sider ved oss selv, personalet er betydnings-

fulle voksne, mange klemmer å få. Presentasjonen av barnehagen som arbeidsplass inneholder også informasjon om personalets utdanning, stillinger i barnehagesektoren, relaterte yrker med mer. Møtet med ungdomsskoleelevene ble oppsummert som svært positivt, med blant annet mange spørsmål fra elevene.

### **Videreføring**

Arbeidet fortsatte i 2007, med besøk på to ungdomsskoler i nabokommunen. Gruppa har som mål å utvide denne aktiviteten, og vil prøve å nå flere ungdomsskoler både i Vesterålen og Lofoten. Gruppa laget også et eget opplegg for videregående skole, og etablerte i tillegg et samarbeid med Høgskolen i Bodø. Etter en forelesning for førskolelærerstudentene på Høgskolen, ble det etablert en MiB-gruppe på skolen.

MiB Prestelva har også holdt en rekke foredrag/presentasjoner på ulike konferanser i 2006-2007, både på regionalt og nasjonalt plan, og for ansatte i barnehager. De ulike «pakkene» har hatt forskjellig vektlegging:

Pakke 1: Yrkesorientering rettet mot 10.klasse og Videregående skole. Rekruttering!



- Pakke 2: Høgskolepakken for førskolelærerutdanning. Holdning, bevisstgjøring og bevaring.
- Pakke 3: Rettet mot lederne i sektor barnehage. Rekruttering, bevaring og holdningsskapende. Hvordan komme i gang?
- Film 1: Barnehageyrket – et yrke også for menn. Kortversjon.

## Hvorfor?

I siste årsrapport sier MiB Prestelva dette om hva de vil oppnå med arbeidet:

- Vi ønsker å få ut informasjon om betydningen av menn i barnehagen. Vise innholdet i barnehagen med fokus på hvilke muligheter som finnes, med en spissing mot betydningen og verdien av å ha menn i barnehagen
- Vi mener det er viktig å vise frem det positive og lystbetonte, noe det er mye av.
- Vi vil «selge» yrket og vise frem litt andre og nye sider som mange ikke tenker på i barnehagesammenheng.
- Ønsker å så et lite frø ute i skolen på et tidlig tidspunkt.
- Vi håper at vårt arbeid kan være en bidragsyter til å bevare menn i barnehagene og som studenter på høgskolen.
- Få tema likestilling og MiB på agendaen i den enkelte barnehage og på kommunenivå.

- Vise hvordan vi jobber i vår barnehage og gjennom dette inspirere og hjelpe andre til å komme i gang.

Vi sitter igjen med en følelse av å ha lykkes med det vi har gjennomført. Tilbakemeldingene har vært gode fra alle stedene vi har vært, og således fra ulike nivå. Både film og presentasjon har høstet gode tilbakemeldinger. Vi har greid å vise gjennom vårt engasjement og tydelige budskap at vi står for det vi presenterer. Det har vært veldig klare tilbakemeldinger til oss som gir oss tro på at dette arbeidet kan vi gå videre med. Vi har også fått flere bestillinger for året 2008. MiB-gruppa har satset på å stille så mange som mulig under foredrag på ungdomsskolen og i videregående skole. Vi tror at det har en effekt at vi stiller med flere menn i klasserommet. Vi ønsker å fortelle at det er positivt å arbeide i barnehage. Dette budskapet forsterkes ved at vi møter opp flere menn for å vise oss frem. Vår fysiske tilstedeværelse har betydning.

Se også barnehagens hjemmeside  
[www.prestelvabarnehage.no](http://www.prestelvabarnehage.no)

## Kontaktpersoner:

Styrer Asbjørn Aune: tlf 76 12 00 33,  
e-post: [asbjorn.aune@aktivepost.no](mailto:asbjorn.aune@aktivepost.no)  
Leder i MiB-gruppa: Anders Dishington, tlf 76 12 00 34,  
e-post: [prestelvabhg\\_anders@hotmail.com](mailto:prestelvabhg_anders@hotmail.com)

## Høgskolen i Tromsø:

# AKTIV REKRUTTERING AV MENN

I studieåret 2007-2008 har førskolelærerutdanninga ved Høgskolen i Tromsø 23,9 % mannlige studenter på stasjonær utdanning, og 10,5 % på samlingsbasert utdanning, noe som samlet gir 19,4 % mannlige førskolelærerstudenter. Dette er godt over gjennomsnittet ved høgskolene.

Studieleder ved FLU, Betty Steinsvik, tror den relativt høye andelen menn er et resultat av flere års fokus på rekruttering av menn.

– Vi har i mange år brukt mannlige studenter, eller øvingslærere, aktivt i markedsføringen av studiet, og vi tror dette gir resultater. Både i kataloger, i reklame, på utdanningsmesser, i oppslag i media og på videosnutter som ligger på hjemmesida har det vært lagt vekt på å vise at også menn kan være førskolelærere. Men vi må være bevisste, og argumentere på flere fronter. For eksempel vil byråene som lager studiekataloger og lignende veldig gjerne illustrere førskolelæreryrket med glade barn som leker, mens

allmennlærerutdanninga illustreres med en voksen person som står framme ved tavla. Jeg måtte slåss for å få inn et bilde av en mann ved en pc som illustrasjon til FLU!

Høgskolen har ved flere anledninger brukt lokale «kjendiser» i rekrutteringa, blant annet ved at mannlige studenter eller førskolelærere som er kjent i by-bildet i Tromsø har fått snakke om barnehagen og førskolelærerutdanninga som et bra sted å jobbe eller studere. Eksempler på dette kan man se på høgskolen nettside [www.hitos.no/afl](http://www.hitos.no/afl)

Førskolelærerutdanninga er også opptatt av at man skal gi rom for diskusjoner, refleksjoner og aktive læringsformer som møter både mannlige og kvinnelige studenter. De har vært særlig oppmerksomme på å møte mannlige studenter på en slik måte at de ønsker å anbefale utdanninga til sine venner og bekjente, og at de opplever å bli ivaretatt med egne forutset-

ninger i utdanning. De har også hatt som praksis at mannlige studenter skal være i praksisbarnehager med mannlige øvingslærere i en eller flere av praksisperiodene.

– Det viktigste i rekrutteringsarbeidet er hva vi faktisk gjør i utdanninga. Det gir ringvirkninger slik at våre mannlige studenter omtaler utdanninga positivt og dermed rekrutterer nye menn. Vi har et ønske om å rekruttere menn med ulik bakgrunn, og ser at det blant årets førsteårs-studenter er mange med arbeidserfaring fra barnehage/SFO, fra idretts/fotballmiljø og fra musikk/teatermiljø. Her er det nok snakk om positive ringvirkninger, sier studieleder Betty Steinsvik.

### **Kontaktperson:**

Studieleder Betty Steinsvik, tlf 77 66 04 71,  
e-post: [betty.steinsvik@hitos.no](mailto:betty.steinsvik@hitos.no)

## LIKESTILLING MÅ INTEGRERES I DAGLIG ARBEID

– **Likestilling er et tema som må integreres i det daglige arbeidet. Det bør være en selvfølgelig del av det totale arbeidet som foregår i barnehagene, ikke et skippertak man tar av og til, mener rådgiver hos fylkesmannen i Nordland, Wiveca Wilhelmsen Holm.**

– Handlingsplanen var et godt løft, og vi har fått gode effekter i enkeltbarnehager og noen kommuner. Vi har blest om temaet, også i media, og har satt det på dagsorden i flere sammenhenger. Men både rekruttering av menn og ikke minst likestilling som del av det pedagogiske arbeidet i barnehagen, er tema som det må være bevissthet på over tid dersom vi skal skape varige endringer, sier Holm.

I region Nord har det vært noe variabel respons på arbeidet med handlingsplanen. En henvendelse til

kommunene i Nordland førte for eksempel til svar fra bare 15-16 av 44 kommuner. Responsen og aktiviteten henger også sammen med det store trykket på sektoren denne perioden, særlig oppmerksomheten rundt utbygging av flere plasser, mener Holm.

– I tillegg til å la folk få delta på konferanser, både for å øke interessen og heve kompetansen, valgte vi i vår region å satse på noen enkeltprosjekter som vi hadde tro på. Et eksempel er Prestelva barnehage, med et prosjekt som både handler om rekruttering utad, men også om å bygge opp et miljø for menn gjennom MiB-grupper.

– Ved utgangen av handlingsplanperioden ser vi at prosentandelen menn fortsatt er lav, det går seint framover. Dette er langsiktig arbeid som det er viktig å holde fokus på over lang tid, sier Wiveca Wilhelmsen Holm.

# REGION MIDT-NORGE

Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag, Møre og Romsdal



## Furutoppen barnehage:

# VIL UTVIKLE SEG PÅ LIKESTILLING

**Furutoppen barnehage i Trondheim vil utvikle og utprøve tiltak for en likeverdsfremmende pedagogikk. Og de vil beholde mennene de har fått i staben – etter mange år med et rent kvinnemiljø.**

Da Furutoppen barnehage høsten 2006 jobbet med utvikling av barnehagens profil, ble det formulert et tydelig ønske om å få et innslag av menn i personalgruppa. Ønsket ble aktualisert da barnehagen skulle utvide med 28 plasser. I en personalgruppe på rundt 40 kunne de bli stående uten en eneste mann.

– Vi slo fast at vi hadde et stort mangfold i barnehagen vår, både med hensyn til alder og kompetanse, og med hensyn til barnas bakgrunn. Men vi var bare kvinner. Derfor ble samtlige menn som søkte på de 11 nye stillingene innkalt til intervju, og vi ansatte seks av dem, forteller styrer Anna Ingeborg Aalberg.

Samtidig begynte de planleggingen av et prosjekt knyttet til handlingsplan for likestilling i barnehagene. De søkte om økonomisk støtte, og formulerte to hovedmål: 1) Furutoppen barnehage skal bli god til å rekruttere menn til barnehagen, og 2) Furutoppen barnehage skal utvikle og utprøve tiltak for en likeverdsfremmende pedagogikk i arbeidet med barna.

– Vi dannet ei prosjektgruppe, vi etablerte et samarbeid med Dronning Mauds Minne, og vi fikk og hjelp fra en veileder i Trondheim kommune som er god på prosesser. Det trengte vi, for det var flere spennende prosesser som ble satt i gang nå. Var alle egentlig så interessert i å få inn menn? Og skulle vi prioritere

likestilling, når det var så mye annet viktig og krevende som vi også skulle ha gjort? Diskusjonene var interessante, og spørsmålene mange, sier Aalberg.

Spørsmålene som dukket opp var av høyst ulik art. Skulle mennene være flere sammen på noen få avdelinger, eller spres over hele huset? Hadde barnehagen et arbeidsmiljø og et klima som tok godt i mot dem? Og et praktisk spørsmål ble reist av mennene selv: Var det greit at de til det ukentlige vinlotteriet kjøpte øl i stedet for vin?

– For mange var det uvant å få menn inn i kollegiet. Første gang to menn skulle ta seg av ungene mens en annen avdeling hadde møte, var det noen som var sikre på at dette ble det kaos av. Selvfølgelig gikk det helt fint, og det er flere som har måttet jobbe med holdningene sine. Mennenes inntog har også ført til konkrete endringer, som for eksempel at dukkekroken er byttet ut med høvelbenk noen steder. Og vi har meldt på et blanda lag til bedriftsotball-serien, forteller Aalberg.

Prosjektet ved Furutoppen barnehage er langt fra ferdig. I løpet av høsten 2007 ble det gjort en kartlegging av tilstanden når det gjelder likestilling på de ulike avdelingen. En slik «måling» vil bli gjentatt med viss mellomrom for å se om ting endrer seg, og skal også danne grunnlag for hvilke spørsmål og tema prosjektet skal ha fokus på.

### **Kontakt:**

Styrer Anna Ingeborg Aaland, telefon 952 638 81, e-post: [anna-ingeborg.aalberg@trondheim.kommune.no](mailto:anna-ingeborg.aalberg@trondheim.kommune.no)

## Trondheim kommune:

# LIKESTILLING SOM DEL AV KVALITETSPROGRAM

Trondheim kommune har vedtatt å sette i gang et «Program for kvalitetsutvikling i trondheimsbarnehagene». Et av delprosjektene handler om likestilling og likeverd.

Kvalitetsprogrammet skal være et tilbud til alle barnehager i Trondheim, og finanseieres med statlige og kommunale midler. For perioden 2008-2011 har bystyret bevilget en årlig ramme på 3, 5 millioner kroner. Seks ulike prosjekter, med til sammen 60 barnehager som deltakere, er satt i gang. Et av prosjektene er Likestilling og likeverd, der åtte barnehager deltar. Målsettingen er å øke kunnskap om hva likestilling og likeverd betyr for arbeidet i barnehagen,

betydningen dette har for barns utvikling og for rekruttering av personalet. Barnehagene skal selv drive dette utviklingsarbeidet, men organiseres i nettverk. Det er en forutsetning at barnehagene jobber i mellom samlingene. Det er 6 barnehager som er i dette prosjektet nå, samtidig som det er mulighet for flere å komme til etter hvert. På programmet for 2008 står blant annet nettverksmøter, studietur, felles fagdager og erfaringskonferanse.

### Prosjektleder og kontaktperson:

Anna Ingeborg Aaland, telefon 952 638 81, e-post: [anna-ingeborg.aalberg@trondheim.kommune.no](mailto:anna-ingeborg.aalberg@trondheim.kommune.no)

## Dronning Mauds Minne Høgskole for førskolelærerutdanning TAR VARE PÅ MENNENE

**DMMH fikk i 2005 Kunnskapsdepartementet likestillingspris for å ha gjort en særlig innsats for å rekruttere menn, og sørge for at menn trives og gjennomfører utdanningen. Hva er det de gjør?**

En som har vært sentral i arbeidet med å rekruttere og beholde mennene i førskolelærerutdanninga, er høgskolelektor Jon Olaf Berg. Han er en av de relativt få mennene i her i landet som utdanner førskolelærere, og selv har bakgrunn som førskolelærer. De siste åtte årene har han vært MiB-kontakt ved DMMH, og i handlingsplanperioden har han sittet både i utviklingsgruppe i Sør-Trøndelag og i den regionale styringsgruppa for Midt-Norge.

– DMMH har greid både å rekruttere og beholde en bra andel menn i utdanninga. Hva er det dere gjør?

– Når det gjelder rekruttering hadde vi fin stigning

fra 2004 til 2006, da vi lå på rundt 20 prosent menn ved opptak. I 2007 fikk vi et tilbakeslag, men det tror jeg handler mye om at vi er inne i en ekstrem økonomisk høykonjunktur. Et av argumentene for å søke førskolelærerutdanning, nemlig at man har vært sikret jobb, er ikke så viktig akkurat nå. Alle får jo jobb med rimelig god lønn. Men at vi økte andelen menn en periode, skyldtes nok blant annet at vi opprettet en egen natur- og friluftslinje som uten tvil hadde tiltrekningskraft på mannlige søkere. Vi var også nokså aktive utad, og vi gjorde noen grep for å sikre oss at de som hadde fått plass dukket opp. Mannlige studenter ringer for eksempel opp mannlige søkere som har sagt ja til plass. Et bra profileringsarbeid, hvor vi blant annet har en dyktig webansvarlig må også nevnes. Bildemateriell og nettsidene synliggjør at barnehagen er et mannsyrke og utdanningen også er for menn.

– Dere er også bevisste på hvordan dere tar vare på mennene når de først har begynt studiet?

– Den gang vi hadde relativt få mannlige studenter, 10-12 prosent, begynte vi å samle alle de mannlige studentene i en gruppe, eller i noen klasser. Det vil at vi ikke fordelte slik at det satt en og to alene i hver klasse. Dette tror vi bidro til at færre menn sluttet etter at de hadde begynt, fordi de gruppene de var i ble mindre kvinnedominerte. «Mannegruppene» ble også mindre sårbare, ved at hvis én mann sluttet, var det fortsatt flere igjen. Vi sørger også for at mannlige studenter skal sikres å ha minst en mannlig øvingslærer i løpet av utdanningen, og helst allerede i 1. klasse. MiB som sosialt tiltak tror jeg også er viktig. Vi har en egen MiB-studentgruppe, som møtes en gang i måneden, og har et årlig jule- eller nyttårsbord. Her treffes både mannlige studenter, lærere og ansatte i barnehagene. De er synlige for hverandre, og viser at det å gå på førskolelærerutdanningen og jobbe i barnehage er en normal aktivitet for menn, sier Jon Olaf Berg.

– Det andre hovedmålet i handlingsplanen, i tillegg til å rekruttere flere menn, handlet om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Er dette synlig i studiet?

– Vi har i hvert fall økt og styrket fokuset på dette noe i løpet av den siste treårs-perioden. Både personlig, ved at jeg som mannlig pedagogikk-lærer og praksisveileder har vært engasjert i likestillingsarbeid gjennom de nevnte arbeidsgruppene, og har prøvd å trekke dette inn i høyskolemiljøet, og ved at jeg som seksjonsleder i pedagogikkseksjonen i fire år har prøvd å bidra til å skjerpe fokuset blant annet ved å få inn litteratur om dette. Men også ved at flere i miljøet har bidratt på ulike måter. Kari Emilsen, Åse Bratterud og Ole Fredrik Lillemyr har for eksempel skrevet boka *Menn og omsorg*, og vi arrangerte en stor konferanse i 2006 om «Jenter er jenter og gutter er gutter». Men tradisjonelt har det nok vært lite relativt fokus på kjønn i utdanninga, i hvert fall i pedagogikk. I samfunnsfag har kjønns sosialisering vært et tema, men generelt er dette et område der vi sannsynligvis kan gjøre mye mer.

– Blant positive tendenser de par siste årene er også at flere studenter i 3. studieår, - av begge kjønn - har valgt tema knyttet til kjønn og likestilling i barnehagen, for sine avsluttende individuelle bacheloroppgaver, sier Jon Olaf Berg.

## OM MENN I NATUR- OG FRILUFTSBARNEHAGER

**Kari Emilsen og Olav Bjarne Lyseklett ved Dronning Mauds Minne Høgskole for førskolelærerutdanning gjennomførte i perioden 2004-2007 prosjektet «Menn i natur- og friluftsbarnhager». Bakgrunnen for prosjektet var observasjoner av større andel menn i natur- og friluftsbarnhager (19 %) enn i ordinære barnhager (7 %).**

Intensjonen med prosjektet har vært å kartlegge hva som kjennetegner menn i natur- og friluftsbarnhager og finne ut noe om hvorfor de tiltrekkes av denne type barnhager. I tillegg har man også prøvd å finne ulike faktorer for arbeidet med å rekruttere menn til barnhagen. Datamaterialet ble hovedsaklig samlet

inn i to omganger. I løpet av vinteren 2005 svarte menn i 41 natur- og friluftsbarnhager og 20 ordinære barnhager på spørreskjema, og i løpet av vinteren 2006 svarte kvinner fra 35 natur- og friluftsbarnhager og 16 ordinære barnhager på en noe modifisert utgave av det samme spørreskjemaet.

– I datamaterialet har vi sammenholdt opplysninger samlet inn fra menn i natur- og friluftsbarnhager og menn i ordinære barnhager, samt kvinner i natur- og friluftsbarnhager og kvinner i ordinære barnhager. Vi har studert deres bakgrunn, motivasjon, trivsel, arbeidsforhold og yrkesidentitet. Vi har også kartlagt en rekke holdninger til barnhagen som institusjon, de

voksnes rolle i barnehager og de ansattes holdninger til barn og deres foreldre. Vi har og studert kvinners tanker om menn i barnehagen.

Funnene viste at menn i natur- og friluftsbarnhager kan sies å være spesielt motivert for arbeidet, og at de trives svært godt. De ser mulighet for å kombinere arbeid og fritidsinteresser i en jobb i natur- og friluftsbarnehage. Mennene kan også sies å ha en indre motivasjon for å arbeide i barnehagen. De anser barnehagetyper som et viktig bidrag i barns motoriske utvikling, deres mestringsglede, sosialisering og kunnskaper om natur. Mange har gjort et bevisst valg av arbeidssted og flere av mennene i natur- og friluftsbarnhagene har videreutdanning i uterelaterte emner. De sier at de opplever natur- og friluftsbarnhagen som en arena hvor de kan påvirke kulturen mer enn de trolig kan i ordinære barnehager. Mennene gir også uttrykk for at denne barnehageformen er mer i tråd med det som oppfattes som maskuline verdier, noe som igjen påvirker statusen. Samtidig anses en jobb i denne type barnehage å passe med mange menns «image».

– Vi ser også at mange menn uttaler at de har et ønske om være med å utforme og fornye barnehagen på egne premisser. Dette fordi natur- og friluftsbarnhager er en forholdsvis ny barnehageform. Det er også et poeng for mennene vi spurte at den tradisjonelle kvinnekulturen i nystartede barnehager blir utfordret. Mange av mennene ønsker å arbeide sammen med andre menn, og siden det allerede er et visst antall menn i natur- og friluftsbarnhager, kan dette være et viktig poeng. Mye av det vi har funnet om menn i natur- og friluftsbarnhager anser vi som viktig med tanke på å rekruttere flere menn til barnehagen.

Forskerne kartla også kvinners holdninger til menn i barnehager. De ønsket informasjon om kjønnete forventninger, og tanker om viktigheten av menns bidrag inn i barnehager. Mange av kvinnene fortalte at de hadde «jordnære» forventninger til mennene de arbeidet sammen med. Det var ikke mange som fremhevet at menn har spesielt gode eller dårlige egenskaper i sitt arbeid i barnehagen. Samtidig mente mange kvinner at menn tilfører maskuline verdier som er viktig for både barn og voksne i barnehagen.

De bekrefter også at kjønnet til de som arbeider i barnehager er av betydning når vi spør dem direkte om dette.

– Kvinnene sier at de også anser flere menn som viktig i barnehagen fordi menn tilfører barnehagen viktige perspektiver. Vi får også nyansert bildet av betydningen av kjønn da en overvekt av kvinnene mener at *utøvelsen* av jobben ikke er knyttet til kjønn men personlighet. De anser også menns tilstedeværelse som viktig for barna i barnehagen, og dette er det svært stor enighet om. Mange understreker også viktigheten av et bedre arbeidsmiljø når det er mer kjønnsbalanse på arbeidsplassen, sier Kari Emilsen og Olav Bjarne Lyseklett.

### Noen konklusjoner fra prosjektet:

- De er mange! Sett i forhold til hvor mange menn som arbeider norske barnehager er det mange menn i natur- og friluftsbarnhager.
- De fleste av mennene er unge og mange har selv gått i barnehage!
- Disse mennene brenner for jobben sin (de er spesielt interesserte og motiverte).
- De har en indre motivasjon, med bakgrunn i gode opplevelser fra egen barndom.
- De er overbevist om at natur- og friluftsbarnhager er bra for barn i forhold til; motorikk, mestringsglede, sosialisering, og kunnskaper om natur, miljø og dyr.
- De mener selv at natur- og friluftsbarnhager, er en ny arena for menn og som de kan være med å utforme på egne premisser.
- De mener at å arbeide i natur- og friluftsbarnehage gir en annen status enn å arbeide i ordinære barnehager.
- Kvinner som har disse mennene som kollegaer ser viktigheten av flere menn i barnehagen og viser til at kvinner og menn ofte komplimenterer hverandre.

Det er skrevet en rapport fra prosjektet, utgitt i DM-MHs publikasjonsserie, med tittel «De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnhager». For bestilling: Se høyskolens nettsted [www.dmmh.no](http://www.dmmh.no)

### Kontaktperson:

Kari Emilsen [kari.emilsen@dmmh.no](mailto:kari.emilsen@dmmh.no)

## Høgskolen i Nord-Trøndelag:

# LIKESTILLINGSPERSPEKTIV I DET DAGLIGE ARBEIDET

Høgskolen i Nord Trøndelag gjennomfører et forsknings og utviklingsarbeid i samarbeid med to barnehager – Gjemble barnehage og Casa Musica barnehage – der den overordnede målsettingen er å «integre likestillingsperspektiv som en del av det daglige arbeidet i barnehagene». Prosjektet strekker fra 2006 til 2009, og prosjektdeltakere fra HINT er Anne-Lise Sandnes Voll, Berit Verstad og Hege Eggen Børve.

Intensjonen med prosjektet kan ses todelt; 1) Bidra til kunnskap om utviklingsarbeid i barnehager med spesielt fokus på likestillingsrettet tiltak, og 2) Forskningsresultater knyttet til utviklingsarbeidet i punkt 1). I målsetting ligger det også at prosjektet skal bidra til å synliggjøre betydningen av menn i barnehagen, og derav viktigheten av å rekruttere flere menn til førskolelæreryrket.

Prosjektet består av to hovedaktiviteter; en forskningsdel som følger en utviklingsprosess og en praktisk del; et utviklingsprosjekt. I prosjektet kombineres input fra aksjonsforskningen med en følgeevaluering. På denne måten har det som vært mulig å gi innspill, revurdere og forbedre tiltakene som har blitt iverksatt

### Utviklingsdelen

Barnehagene har i 2006-2007 vektlagt følgende delproblemstillinger:

- Hvordan er likestilling integrert i måten barnehagen er organisert på? Hvordan gjenspeiler dette seg i det fysiske miljøet?
- Er noen aktiviteter tilrettelagt spesielt i forhold til jenter og gutter? I så fall hvilke, hvordan gjennomføres dette og hva er begrunnelsen?

Barnehagene vil videreføre utviklingsarbeidet ved å vektlegge språk og kommunikasjon i neste periode (2007–08). Erfaringer fra utviklingsarbeidet er for-

midlet til studentene på Hints videreutdanningsenhet «Pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen» og til styrerne i Levanger kommune. Representanter fra barnehagene skal ha et framlegg på den årlige barnehagekonferansen i Nord Trøndelag 6.03.08

### Forskningsdelen

I alt er det gjennomført gruppeintervju og individuelle intervju i personalgruppen ved de utvalgte barnehagene. I tillegg består datamaterialet av personalets praksisfortellinger fra barnehagens hverdagsliv. For perioden 2007-08: Forskergruppen viderefører arbeidet med datainnsamling i samarbeid med barnehagen i 2007-08. Gruppen er i gang med 3 vitenskapelige artikler som planlegges ferdigstilt høst 2008. Erfaringer fra prosjektet ble presentert på den nasjonale likestillingskonferansen i Tromsø den 14 og 15 november 2007.

### Resultater i prosjektbarnehagene

Prosjektet har så langt bidratt til kompetanseheving blant arbeidstakerne i de utvalgte barnehagene, gjennom å bidra både til økt bevissthet knyttet til likestilling, gi konkret erfaring med utviklingsarbeid, så vel som igangsetting av konkrete likestillingstiltak. Gjennom at utviklingsprosjektet har lagt opp som et medvirkningsbasert prosjekt, har arbeidstakerne i de ulike barnehagene utviklet innholdet i sine lokale utviklingsprosjekter. Utviklingsarbeide i barnehagene har gitt personalet muligheter til å arbeide systematisk og målrettet med likestillingsspørsmål. Dette har bidratt til at arbeidstakerne har tilegnet seg kompetanse både i forhold til gjennomføring av utviklingsarbeid i egen barnehage, økt innsikt og forståelse av likestilling i seg selv og sett i sammenheng med barnehagekonteksten. De involverte deltakerne uttrykker selv at de har fått kompetanseheving på dette feltet, så vel som å ha eierforhold til prosjektet og stor motivasjon for å fortsette det videre arbeidet.



## Resultater i utdanningsammenheng

Erfaringer fra prosjektet har på ulike måter blitt brukt i tilknytning til førskolelærerutdanninga ved HiNT. Spesielt har prosjektet blitt nyttiggjort i undervisningsammenheng ved både å videreformidle erfaringer knyttet til FOU- arbeid i barnehagen, likestilling i barnehagen og ulike måter å arbeide med likestillingsarbeid i barnehager. Prosjektet gjenspeiler seg i tillegg gjennom organisering, rutiner og tenkning omkring menn i barnehage og utdanning og pensumlitteraturen. I tillegg har studenter i sterkere grad enn før blitt oppfordret til å jobbe med prosjektarbeid

relatert til likestilling i barnehagen, betydningen av menn i barnehagen og bruk av kjønnsperspektiv på organisering av arbeidet i barnehager. Prosjektet har bidratt til å gi økt oppmerksomhet både i forhold til kjønn, likestilling og menn i barnehagen. På sikt kan prosjektet slik sett virke inn på nyutdannede førskolelæreres praksisteori samt rekruttering til barnehagearbeid, spesielt i forhold til menn.

### Kontaktperson:

Anne Lise Sandnes Voll:

E-post: [anne.l.voll@hint.no](mailto:anne.l.voll@hint.no) Telefon: 740 22563

## Fylkesmannen i Sør-Trøndelag:

# VIKTIG Å SE HELHET OG SAMMENHENG

**Det er viktig å utveksle kunnskap og erfaringer, og viktig å se helhet og sammenheng i likestillingsarbeidet, mener koordinator for Region Midt-Norge, rådgiver Nils Erik Hinsverk hos Fylkesmannen i Sør-Trøndelag.**

I arbeidet med handlingsplanen har Region Midt-Norge bestått av Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag og Møre og Romsdal, med Sør-Trøndelag som koordinerende fylkesmannsembete. Dronning Mauds Minne Høgskolen har hatt koordinerende oppgaver i samarbeidet mellom de tre høgskolene i regionen. Regionsamarbeidet har vært preget av de geografiske utfordringene i landsdelen.

– Innad i de tre fylkene er reiseavstandene og de kommunikasjonsmessige utfordringene store og de midlene som var satt av til formålet sto ikke i forhold til de utgiftene en slik plan krevde. Etter det første året valgte vi derfor å dele midlene likt mellom fylkene (100 000 kr på hver) slik at hvert fylke kunne gjennomføre sine planer og tiltak slik det passet det enkelte fylke best. Fylkesmennene fortsatte imidlertid samarbeidet i et nettverk med fellestiltak der det var tjenlig, forteller Nils Erik Hinsverk.

Det har i perioden vært gjennomført to studieturer felles for utviklingsgruppene i de tre fylkene Møre og Romsdal, Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag. En tur til Stockholm høsten 2005 og en til Helsingfors høsten 2007. Begge turene handlet om besøk på universitet/høgskole, besøk i en barnehage og regionalt arbeid de tre fylkesgruppene i fellesskap. Begge turene var utbytterike og ga et godt bilde av hvordan våre naboland satser på likestilling i barnehagene.

– Erfaringsutveksling er nyttig, enten det skjer gjennom studieturer som dette, eller gjennom jevnlig samarbeid regioner og fylker imellom. Etter de tre årene som er gått ser vi fortsatt gevinster i å arbeide flere fylker nært sammen. Nå venter vi på den bebudede strategiplanen for likestilling i barnehage og grunnopplæring. En felles strategi for arbeidet med likestilling i barnehage og skole vil være et viktig steg videre og det vil være et tjenlig verktøy for å se helhet og sammenheng i dette arbeidet, sier Nils Erik Hinsverk hos Fylkesmannen i Sør-Trøndelag.

# REGION VEST-NORGE

Sogn og Fjordane, Hordaland, Rogaland



## Nepjarhaugen barnehage, Flora:

# LIKESTILLING – I TEORI OG PRAKSIS

Nepjarhaugen barnehage i Florø har arbeidd med bevisstgjerings og haldningar hos dei vaksne, og har prøvd å omsetje teorien i praksis. Eigne grupper for jenter- og gutar. er eit av resultatata.

Då Kari Berge kom til Nepjarhaugen barnehage som styrar i 1999, hadde ho med seg ein omfangsrik ryggsekk med erfaringar etter mange års arbeid i den tidlegare Maurtua barnehage. Nokre av desse erfaringane handla om likestillingsarbeid. Då handlingsplan for likestilling i barnehagen vart lansert i 2004, var difor vegen kort til å søkje om midlar og starte eit nytt prosjekt.

### «Typisk jente – typisk gut»

Barnehagen valte å starte med å sjå nærare på dei vaksne sine haldningar. Kva meinte dei som arbeidde med ungane til dagleg med «likestilling»? Kva verdiar arbeidde dei ut frå? Og kva gjorde dei i praksis? Dei stilte spørsmål som: Kva får deg til å seie 'typisk jente' og 'typisk gut'? Kva er det jenter treng som ikkje gutar treng, og omvendt? Kva leikar jentene med, kva leikar gutane med, og kva leikar de saman?

– Etter nokre rundar med diskusjon rundt desse spørsmåla, landa vi mellom anna på å dele barnegruppene inn i jente- og gutegruppar nokre timar i veka. Vi ville gi jentene meir individuell trening, mellom anna i å stå fram eller opptre for andre, vere i fokus, seie høgt det dei meiner, hevde sin rett osv. Vi ville også gi dei fysisk/kroppslig trening, med stemmebruk og grovmotriske aktivitetar som hinderløype og bryting. Og vi ville oppmuntre dei til å prøve ut nye ting, fortel Kari Berge.

– I gruppene av gutar la vi meir vekt på sosial trening og omsorg. Det handla om at dei største hjelper dei små, om å vente på tur, om konfliktløysing med ord, og om å arbeide med og setje ord på kjensler. Vi la også vekt på aktivitetar som å teikne og male, leike med dokker og dokkevogn, og med eventyr der dei kunne tya ulike roller.

### Endring i leik

Barnehagen eksperimenterte også med å ta vekk visse leiker i ein periode, mellom anna fjerna dei alle dukker, alle bilar og alle nabbiperler i tid. Dei kjøpte også inn andre typar leiker som klossar, konstruksjonsspel og liknande. Nokre av gruppeaktivitetane vart lagt til ein gymsal, etter som barnehagen hadde erfaring med at slike aktivitetar ofte vart på gutane sine premiss. Jentene og gutane dreiv med mykje av det same når dei var i gymsalen, men altså i grupper kvar for seg..

– Vi såg resultat. Både i personalgruppa, som viste større engasjement og meir refleksjon, og snakka meir om desse emnene. Og vi såg det i barnegruppene. Dei stille jentene hevda seg sjølve meir, fleire av gutane viste evne til omsorg, mange viste større evne til å tørre å prøve seg på nye ting, og vi såg at jenter og gutar leika meir i lag.

– Vi hadde også likestilling som tema på fleire foreldremøte, og fekk positive reaksjonar på det. Vi har også sett fedrene i eigne grupper på foreldremøte ved fleire høve, og det fungerer godt, seier Kari Berge.

– Kva råd vil du gi til andre barnehagar som har lyst til å arbeide med likestilling? Er det eignegrupper for jenter- og gutar som er løysinga?

– Nei, er eg slett ikkje sikker på at alle skal prøve kjønsskilte grupper. Det er delte meiningar om dette, og eg trur det er viktig at ein prøver noko som ein sjølv trur på. Men hos oss har det fungert godt.

– Eg vil heller gi eit tredelt råd til dei som vil starte på eit slikt arbeid: Set for det første likestilling på dagsorden. Det er vi forresten forplikta til i følge rammeplanen. For det andre: Sett søkelyset på eigne haldningar. Kva tenkjer vi om og meiner vi med likestilling? Og for det tredje, still spørsmålet: Kva kan dette bety i praksis?

### Kontaktperson:

Kari Berge, tlf 57741974,  
e-post: kari.berge@flora.kommune.no

## Flora kommune:

# LIKESTILLING INTEGRERT I KOMMUNALE PLANAR

Flora kommune i Sogn og Fjordane er ein av få kommunar her i landet som har integrert likestilling i barnehagane i det kommunale planverket. Etter initiativ frå barnehageadministrasjonen vart det sett ned ei likestillingsgruppe med seks engasjerte representantar for barnehagane (begge kjønn), som la fram eit forslag til kommunal handlingsplan. Forslaget fekk tverrpolitisk tilslutnad, og dette er resultatet:

I *Kommunedelplan for barnehagar 2005–2010* er det blant fleire mål og tiltak vedteke dette om likestilling:

### Ei målsetjing:

Sikre ein livsfaseorientert personalpolitikk som tek omsyn til og fremjar likestilling mellom kjønn.

### Ei utfordring:

Motarbeide tradisjonelt kjønnsrollemønster; det er viktig at barna både i teori og praksis får oppleve kva likestilling mellom kjønn er

### Eit tiltak:

Utarbeide Handlingsplan for likestilling for barnehagane i Flora med fokus på rekruttering og likestillingsarbeid i barnehagane.

## Mål for likestillingsarbeidet i Flora kommune

Med nasjonale og lokale styringsverktøy som likestillingslova, barnehagelova, føreskrifter og merknader, rammeplan, handlingsplan og kommunedelplan som grunnlag, vil Flora kommune ha to hovudmålsetjingar for likestillingsarbeid i barnehagane:

- Likestilling og likeverd er ein grunnleggjande og gjennomgåande verdi i det pedagogiske arbeidet i barnehagen

- Vi arbeider aktivt med å rekruttere menn i barnehageyrka; 20 prosent menn i barnehagane innan utgangen av 2015

### Delmål for likestillingsarbeidet:

- Å auke kunnskap og bevisstheit om likestilling og likeverd på alle nivå; blant eigar, personale og foreldre
- Å arbeide aktivt for likestilling mellom jenter og gutar; sørge for at begge kjønn får varierte utfordringar og like mykje merksemd og gje jenter og gutar erfaringar dei ikkje ville fått elles.

## Tiltak for å nå mål om likestilling i barnehagen

### 1 Likestillingsarbeid i pedagogisk praksis

- Etablere og drive ei likestillingsgruppe av engasjerte kvinner og menn i barnehagane i Flora kommune
- Arrangere kurs med tema likestilling og likeverd
- Ha likestilling som tema på nettverksmøte
- Lage arena for erfaringsutveksling blant barnehagar som arbeider med dette; dele gode idear og nyttige tips.
- Skape pedagogisk armslag til å kunne prøve ut ulike tiltak i likestillingsarbeidet
- Samarbeide med grunnskular for å sikre vidareføring av arbeidet
- Engasjere foreldre i likestilling og likeverd i barns oppvekstmiljø

### 2 Rekruttering av menn

- Marknadsføre Flora-barnehagane som ein attraktiv arbeidsplass for menn; i lokale media og på etablerte arenaer (t.d. Utdanningsmessa i romjula)
- Presentere barnehagen som aktuell arbeidsplass for menn på ungdomsskule og vidaregåande
- Samarbeide med ungdomsskular og vidaregåande skule i kommunen, samt høgskulen i fylket og be om å få gutar frå ungdomsskulen, mannlege studentar i praksis i barnehagen

- Samarbeide med NAV og arbeidstrakarorganisasjonane
- Annonserer ledige stillingar, oppfordre menn til å søkje
- Kalle inn dei mannlege søkjarane til intervju
- Samle fleire menn i same avdeling / gruppe / barnehage
- Samarbeide med høgskulen i Sogn og Fjordane og andre kommunar som har gode erfaringar med likestillingsarbeid i barnehagen
- Planlegge bygg som appellerer til menn; rommet som den tredje pedagog.

### Organisering

- Administrasjonsutvalet, som partssamansett utval, skal ha ei sentral rolle i arbeidet med realiseringa av «Handlingsplan for likestilling i barnehagane i Flora kommune».
- Denne planen må koplast til anna planverk som gjeld rekruttering i barnehagesektoren.

## Fjell kommune:

# FLEIRE MENN TIL BARNEHAGANE

**Fjell kommune i Hordaland har gjennomført eit prosjekt for å rekruttere fleire menn til barnehagane. I ein stram arbeidsmarknad har dette vist seg vanskeleg, men kommunen ser prosjektet som starten på eit langsiktig arbeid.**

– Vi starta med å opprette ei prosjektgruppe med barnehagesjef, tillitsvalde, og kvinner og menn frå kommunale og private barnehagar, og sytte for å forankre arbeidet politisk, administrativt og i fagforeiningar, fortel barnehagesjef Margun Landro.

Prosjektgruppa utarbeidde ein tiltaksplan, og la i starten vekt på bevisstgjerjing og diskusjon. Dei prøvde å identifisere dei gode døma; tilhøve som verkar positivt for å rekruttere fleire menn, og dei la vekt på erfaringsutveksling, kva skal til for å rekruttere og halde på menn i barnehagen. Dei gjennomførte intervju med menn som arbeider i barnehagane i Fjell, og arbeidde aktivt og bevisst språkbruk i stillingsannonser.

– Alle menn som søker stillingar i Fjell kommune vert kalla inn til intervju, og stort sett alle vert tilsett. Vi har prøvd å samle fleire menn i same barnehage, slik at mellom anna ein mannleg lærling får mannleg instruktør.

Prosjektgruppa har fått til oppslag i lokalavisa om menn i barnehagen, dei har hatt møte med NAV om omskulering av menn til barnehageyrke og menn i arbeidspraksis i barnehagar, og har hatt stand på utdanningsmesse for 10.-klassingar i regi av Rotary. Undervegs har likestilling også vore tema på møte for styrarar, og gruppa har rapportert til både politisk og administrativt nivå i kommunen.

### Resultat

Statistikken for Fjell kommune ser slik ut:

2004:	Tilsette totalt: 290.	Menn 23 = 7,9%
2005:	Tilsette totalt: 284.	Menn 20 = 7,0%
2006:	Tilsette totalt: 374	Menn 35 = 9,3%
2007:	Tilsette totalt: 407	Menn 33 = 8,1%

– Vi ser fleire utfordringar. Fjell kommune ligg 15min frå Bergen sentrum. Bergen kommune og nabokommunane har hatt ei sterk utbygging på barnehagesektoren dei siste åra og behovet for arbeidskraft, kvinner og menn, har vore stort. Vidare har vi hatt ein generell stram arbeidsmarknad. Konklusjonen vår er at det å rekruttere menn til barnehagane er eit langsiktig arbeid. Men vi gjer oss ikkje! – seier barnehagesjef Margun Landro.

# BERGEN KOMMUNE VIL HA 25 % MENN

**Handlingsplanen mål om 20 prosent menn er ikke nok, mener de i Bergen kommune. De har satt sitt eget mål på 25 prosent menn, men innser at det vil ta tid å nå det.**

– Da kommunen skulle åpne sju nye barnehager i 2007, måtte vi gå aktivt ut for å rekruttere personale til disse. Og vi la ekstra vekt på å få tak i menn, forteller spesialrådgiver Bjørg Løver i Fagavdeling barnehage og skole.

– Vi ser at det er søkers marked. Ungdommene har mange jobber å velge i, og de fleste av dem er bedre betalt enn hva barnehagene kan tilby. Men vi gikk aktivt ut, vi reiste rundt på høyskolene i området vårt, vi hadde reklame på busser, på nettet og i avisene – og vi la hele tiden særlig vekt på at vi ønsket oss menn, forteller Løver.

Alle menn som søkte ble innkalt til intervju, men alle fikk naturligvis ikke jobb. Det er ikke nok å være mann, du må også passe til jobben, understreker Løver. De fikk tak i en god del menn, men fortsatt er det langt igjen til målet om 25 prosent menn. Derfor vil arbeidet fortsette.

– I utbyggingsplanen for barnehager i Bergen, som er under arbeid nå, vil det komme et eget punkt om rekruttering. En arbeidsgruppe med representanter for blant annet høyskolene, private barnehager og fagforeningene, vil utarbeide forslag til hvordan vi kan få tak i enda flere menn. Blant annet ser vi på mulighetene for å hjelpe mannlige fagarbeidere som ønsker å ta førskolelærerutdanning, sier Bjørg Løver.

Bergen kommune fikk Kunnskapsdepartementets likestillingspris i 2007 for arbeidet med å rekruttere flere menn til barnehagene.

## Sandnes kommune:

# MED FRIHET TIL Å VÆRE DEN DU ER

**Med midler fra «Handlingsplan for likestilling i barnehagene» har Sandnes kommune i perioden 2005-2007 gjennomført et likestillingsprosjekt der flere barnehager har vært involvert. Rapporten fra prosjektet fikk tittelen Med frihet til å være den du er, med bakgrunn i svar fra mannlige førskolelærere om hva som er de mest positive sidene ved yrket.**

Likestillingsprosjektet i Sandnes kommune har vært gjennomført i samarbeid med Høgskolen i Sogndal ved Svein Ole Sataøen. De fire barnehagene som beskrevet arbeidet sitt i rapporten fra prosjektet er Asperholen barnehage, Rissebærstraen barnehage, Skaarlia barnehage og Vatnekrossen barnehage.

I prosjektet er det jobbet med begge hovedmålene i handlingsplanen:

- Likestilling og likeverd skal ligge til grunn for all virksomhet og pedagogikk i barnehagene.
- Flere menn i barnehageyrkene – 20 prosent innen utgangen av 2007

Av rapporten fra Sandnes går det fram at kommunen ikke har nådd målet om 20 prosent menn. Ved avslutningen av prosjektet var det 8,2 prosent menn i kommunens barnehager.

– At vi ikke lykkes med å nå kommunalt eller nasjonalt mål må sees i sammenheng med at kommunen hadde veldig lav barnehagedekning og at det ble foretatt en veldig sterk utbygging. Arbeidsmarkedet på denne kanten av landet er slik at det er stor mangel på arbeidskraft og barnehagene konkurrerer med mange tradisjonelle mannsarbeidsplasser i forhold

til rekruttering. Dette gjør det vanskelig å rekruttere i det hele tatt, og spesielt vanskelig å rekruttere menn, heter det.

En prosjektgruppe har utarbeidet et skriv med tanker om rekruttering, som er delt ut til alle kommunale barnehager.

En av prosjektbarnehagene, Skaarlia barnehage, oppsummerte arbeidet sitt på denne måten:

## HVORDAN HAR VI JOBBA MED LIKESTILLING?

*Om å skape et engasjement hos de voksne*

Likestilling er et kjedelig ord, og en iboende nysgjerrighet til å finne ut av hva likestillingsarbeid i barnehagen går ut på er ikke tilstede hos folk flest. Etter å ha jobba med dette temaet i en tid har vi i Skaarlia lært at alle kan finne en slags personlig retning i likestillingsengasjementet sitt. Å skape diskusjoner og engasjement ved å bruke dagsaktuelle avisartikler, leserinnlegg, spennende litteratur om temaet (JA det finnes!) og sine egne erfaringer rundt det å være gutt eller jente i ulike sammenhenger har fungert bra hos oss. Vi har hatt mange diskusjoner om våre egne forhold eller ekteskap, opplevelser rundt egne barn eller det å være barn selv. Her presenterer vi kort de metodene vi har vært innom i likestillingsarbeidet i Skaarlia barnehage:

### Studietur til Danmark

I april 2004 var vi i Danmark på studietur. Vi skulle se på hvordan de jobba med de mange intelligenser og likestilling i barnehager i Ringkøbing kommune. Vi fikk med oss mange inntrykk og noen metoder å jobbe med likestilling på i bagasjen hjem. Egne opplegg og aktiviteter rundt jenter og gutter i adskilte grupper gikk igjen flere plasser. Vi fant ikke sammenheng mellom dette og våre tanker om likestilling og var veldig samstemte om å ikke bruke disse metodene i vår barnehage. Kanskje det beste som skjedde med oss var at vi ble litt provoserte? Vi så tydelig at det å jobbe med likestilling ikke måtte være med å forsterke og opprettholde kjønnsstereotype kjønnsrollemønstre.

### Kjønnsdelte grupper

På tross av diskusjonene etter studieturen ønsket den ene avdelingen i barnehagen vår å forsøke å ha lekegrupper for jenter og gutter en periode, mest fordi de var nysgjerrige på hvordan det ville fungere. Det fikk de selvfølgelig lov til å prøve. Lekegruppene delt etter kjønn ble ganske raskt avvikla fordi de voksne så at det ble feil at de skulle bestemme hva ungene skulle leke med på bestemte tidspunkt når de ellers var kjempeflinke til å leke variert på tvers av kjønn.

### Spørreundersøkelse blant foreldre og ansatte

For å dra med foreldrene og alle ansatte i likestillingsarbeidet vårt hadde vi en spørreundersøkelse der vi intervjuer personalgruppa og 16 mødre og fedre i barnehagen. Vi stilte spørsmål om hva de mente likestilling var og hva de tenkte om kjønnsdelte grupper, om de mente at jenter og gutter oppdras likt, om det å ha mange menn i barnehagen bidro til at fedre engasjerte seg mer og om likestilling kun handler om like mange? Spørreundersøkelsen bidro til at vi fikk et godt innblikk i hva foreldrene og personalgruppa tenkte og visste om likestillingsarbeid i barnehagen og vi brukte svarene som utgangspunkt for samtaler og diskusjoner og videre arbeid.

### Video

Da vi starta med likestillingsarbeid i Skaarlia barnehage mente alle at vi behandla barn som individ og ikke etter kjønn. En film som ble tatt opp på en tur med en avdeling med 18 barn der det jobba to menn og ei dame, motbeviste påstanden om at vi ikke gjorde forskjell på jenter og gutter i vår barnehage. Når vi tok på likestillingsbrillene og så på hva jentene og guttene gjorde, hva og hvem som ble filmet og hvordan de voksne forholdt seg til jenter og gutter, så vi at vi hadde en stor jobb å gjøre med vår egen bevissthet rundt kjønnsroller og likestilling i barnegruppa. Det hjalp ingenting at det var 66% menn på avdelingen! Det beste med å filme oss selv var at vi så veldig tydelig selv hva som skjedde uten at vi tenkte over det.

### VI VIL HA MANGFOLD!

Vi jobber hele tiden ut fra tanken om at alle har noe de er flinke på gjennom vår pedagogiske arbeidsmetode om de mange intelligenser. MI er en arbeidsmetode som gjør det lettere å ha en åpen holdning

til ulike mennesketyper og se det positive i at vi er forskjellige. For barn er det positivt å treffe begge kjønn i barnehagen fordi vi lettere skaper et mangfold av mennesketyper som forbilder for barna. Vi mener det er feil å tro at bare vi får ansatt nok menn i barnehagen oppnår vi likestilling fordi likestilling er noe mer enn like mange. Foreldrene er veldig samstemte og tydelige på at de mener ansettelse i barnehagen må skje med disse tankene som bakgrunn for valgene vi tar når noen nye voksne skal ansettes.

### BEVISSTGJØRING

Vi mener at det arbeidet vi har gjort i våre likestillingsprosjekt først og fremst handler om å bli mer bevisste de ubevisste stereotype kjønnsrolleforventninger til hva jenter gjør og kan være og hva gutter gjør og kan være. Vi streber etter å ha en åpen holdning til barna vi møter i jobben vår, og da må vi begynne med oss selv, holdningene våre til det å få lov til og tørre å være seg selv. Når barna opplever at vi voksne både er og ønsker å være forskjellige vil det etter vår mening være lettere for de å finne noen gode modeller for hva de kan være enten som jente eller gutt. Temaheftet om likestilling i barnehagen

bruker begrepet «frigjørende blikk» om det å være åpen til hvem barn er og kan være uten å bruke kjønn som en bås. Barn har krav på å bli fortolka på en mangfoldig måte.

### VEGEN VIDERE

Vi kan ikke slutte å jobbe med likestilling i barnehagen. Det har jo blitt et av våre varemerker. Vi har lært mye som vi må fortsette å bruke og vi trenger å ha tro på at vi bidrar til å endre noe. I utviklingsplanen til Skaarlia barnehage for 2007–2010 står det: «I Skaarlia barnehage skal vi være bevisste og ha et mangfoldig syn og holdninger til kjønn. Andre barnehager legger merke til vårt arbeid med likestilling». Vi må lære jentene og guttene våre å tenke mangfoldig om hverandre og ikke bidra til stadig å opprettholde stereotype holdninger til kjønnsroller. Det å handle ut i fra den bevisstheten og kunnskapen om likestilling som har blitt en del av oss, er utfordrende og hvis det ikke er utfordrende lenger er det etter alt vi har lært bare et tegn på at vi ikke ser godt nok etter.

*(Utdrag fra rapport ført i pennen av daglig leder Nina Lind)*

## Høgskulen i Sogn og Fjordane:

# MANNLEGE FØRSKULELÆRARAR GJENNOM TRE TIÅR

Svein Ole Sataøen er høgskulelektor ved Høgskulen i Sogn og Fjordane. Han har gjort ei nettbasert spørjeskjemaundersøking for å finne ut kva som har «skjedd» med dei 96 mennene som har gått ut av førskulelærerutdanninga ved Høgskulen i Sogn og Fjordane i perioden 1977-2006.

Først eit lite tilbakeblikk; ein utlysingstekst for nye studentar ved Barnevernsakademiet i 1935: «En kvinnelig utdanning på hjemmets grunn». Ved denne praktiske og pedagogiske utdanning på hjemlig grunn gjøres elevene skikket for stillingar ved barnehjem, daghjem, barnehaver og lignende. Dessuten vil utdan-

nelsen gi et utmerket grunnlag for kvinnens særlige oppgave: hjemmet og barna og åpne hennes øine for mange brennende samfundsspørsmål

Ein ekspertkonferanse i Paris i 1956 i regi av UNESCO og WHO utarbeidde krav til framtidige yrkesutøvarar i førskuleundervisninga. Dette vart vedteke: *Forutan det kvinnelege kjønn skal god fysikk, varme og godheit, personlege og sosiale eigenskapar, sans for humor og eit taltalande ytre vere avgjerande kvalitetar ved profesjonen.*

Talet på menn i barnehagen er nær firedobla sidan 1990. I 1990 var det i alt 1739 menn som arbeidde i



norske barnehagar, i 2006 var talet 6202. Den kvalitative intervjuundersøkinga av eit lite utval menn utdanna gjennom fire tiår stilte spørsmål som: Kva utfordringane har den mannlege førskulelæraren gjennom tre tiår hatt?; skil dei seg frå kvarandre i måten å vurdere arbeidet, karriereval, utfordringar i yrket osv. Svarprosentane var gode, mellom 91 og 100 % av mennene frå dei fire tiåra svara. Dette er nokre av resultatane:

### Arbeidar dei i barnehage i dag?

51% gjer det, 49% gjer det ikkje. Av dei som er i barnehagearbeid er 58% i kommunal barnehage, 42% i privat. 73% er i barnehagar med vanleg driftsform, 18% i natur og friluftsbarnhage, 9% i anna barnehagetype. 24 prosent er styrarar, 67 prosent er pedagogiske leiarar, 9 prosent har anna stilling i barnehagen

### Kor er dei 44 som ikkje er i barnehagen?

55% er i skulen (27% av heile utvalet), 45% har anna stilling eller er ute av arbeidslivet (22% av heile utvalet). Desse er tilsett i høgskule, universitet, miljøterapeut, sal og service, barnevernskonsulent, verksemdsleiar, it-medarbeidar, web designar, opplæringsansvarleg, kundekonsulent, seniorrådgjevar, operatør i bedrift

Med andre ord: 78 prosent av dei mennene som har gått ut frå førskulelærerutdanninga ved Høgskulen i Sogn og Fjordane arbeider med barn i alderen 1–14/16 år. 60 prosent har teke ei eller anna form for vidareutdanning, mange av desse Pedagogisk arbeid på småskulesteget, Spesialpedagogikk, Rettleiing, Leiing og organisasjon osv.

*Kvifor er du i barnehagen?*

Mennene svarte mellom anna:

- det meningsfulle i arbeidet med barn
- det har alltid gitt meg mykje å vere i lag med små barn
- dei er lett å glede, har energi og motivasjon i massevis. Dei har enno ikkje lært seg å vere infame, innvikla og intolerante
- mulegheiter for positivt og konstruktivt arbeid i lag med unge og eldre menneske i sjeldan gode naturomgivelsar

- som mann føler eg at eg har ei oppgåve å gjere i forhold til ungar og personalet
- fridomen har alltid talt meg
- ikkje sei det til nokon: men hos oss er det slik at dersom eg har lyst til å setje krabbeteiner ein dag er det slik at det har ungene også
- trivst bra, givande arbeid, godt samarbeid
- variert, engasjerande, utfordrande arbeid («heim med sand i øyra, maling på skjorta, blod på buksa og syltetøy i skjegget»)
- gode mulegheiter for personleg utvikling
- trygg arbeidsplass

### Har du vurdert å slutte?

Dei som svarte ja, grunngav det mellom anna med:

- periodar med stadig angrep mot barnehagen
- mangelen på respekt, anerkjenning og status
- kvinnedominansen – mangelen på mannlege kollegaer
- lønna – den står ikkje i forhold til ansvar og oppgaver knappe rammevilkår i barnehagen
- tronge rammer som gjer at du ikkje kan bruke utdanninga di ordentleg

### Kvifor slutta du i barnehagen?

Viktigaste stikkord for dei som hadde slutta var:

Lønn – Kvinnedominansen – Betre arbeidstilhøve (kortare arbeidsdag, lengre ferie) – Nye utfordringar (arbeid med eit fagområde, arbeide med større barn når du sjølv har små) – Arbeidspress – Vidare skulegang

Ville du ha valt å ta førskulelærerutdanning dersom du skulle valt i dag?

JA: 56% NEI: 44%

### Svein Ole Sataøens tankar etter undersøkinga:

Det handlar mellom anna om dette

- Mindretalsproblematikken
- Mannsrolla som fengsel
- Kvinneleg modellmakt
- Vingeklipping
- Mangel på mannlege omsorgsideal

### Kontakt:

svein.sataoen@hisf.no

## Styringsgruppa Region Vest:

# – MÅ HALDE OPPE TRYKKET

**Ei av utfordringane framover blir å halde oppe trykket på likestillingsarbeidet, slik at det ikkje druknar i alt anna viktig arbeid som skal gjerast, meiner sekretær for styringsgruppa i Region Vest, Svein Ole Sataøen.**

Dei tre fylkesmannsembeta har utgjort styringsgruppa for arbeidet i Region Vest. Sekretær for gruppa har vore Svein Ole Sataøen, som vart engasjert av Fylkesmannen i Sogn og Fjordane for å koordinere arbeidet med handlingsplanen. I tillegg til styringsgruppa for arbeidet, vart det i kvart av dei tre fylka peika ut to personar – ein mann og ei kvinne – som har fungert som bindeleddet mellom styringsgruppa og kommunane/ barnehagane i fylket. Styringsgruppa har også hatt ein kontaktperson ved kvar av dei fem høgskulane/universitet som driv førskulelæruddanning i regionen.

– Vi hadde mange som vi ideelt sett skulle engasjere rundt likestillingsplanen: 3 fylke, 90 kommunar, 1141 barnehagar, 12114 tilsette : av desse 797 menn. I tillegg kjem fem høgskular/ universitet med ukjent tal tilsette som er involvert i utdanning av førskulelærarar. Vi måtte, med dei økonomiske rammene vi hadde til disposisjon, vere realistiske på kva vi kunne setje i gang og følgje opp av aktivitet og kva vi kunne forvente å oppnå og få att av aktiviteten, seier Svein Ole Sataøen.

Styringsgruppa har lagt ein god del arbeid og energi ned i å få ut informasjon og kunnskap om innhaldet i handlingsplanen Dette har vore gjort gjennom ulike type informasjonsarbeid retta mot kommunane, barnehagane og einskildpersonar i regionen. Det har også

vore arrangert fleire eigne konferansar i regionen, mellom anna ein dagskonferanse for heile regionen i Bergen i mars 2006, og ein dagskonferanse for menn i barnehagane i heile regionen i Bergen i desember 2006. Begge desse konferansane hadde svært god deltaking og gav god spreingseffekt på innhaldet i handlingsplanen, seier Sataøen.

– Vi vil også trekkje fram det arbeidet som har vore gjort på så godt som alle høgskulane i regionen i samband med likestillingsarbeid i barnehagen. I heile perioden har det vore arrangert temadagar i ein eller annan form der likestilling og likeverd har vore tematisert. På Universitetet i Stavanger har det i tillegg vore eit eige prosjekt med fokus på mannlege studentar. Prosjekttittel: «Snipp, snapp, snute – er gutta ute?».

– *Kva blir utfordringane framover, slik du ser det?*

– Gjennom handlingsplanen har det mange stader i regionen vår vorte sett i gang positivt og utviklande likestillings- og likeverdsarbeid. Desse erfaringane må vi ta vare på. Utfordringa er å halde oppe aktiviteten der det er skapt aktivitet og spreie erfaringar til dei kommunane og barnehagane som ikkje er komne ut av startgropa på dette feltet. Det er viktig å halde oppe «trykket» på likestillingsarbeidet slik at det no ikkje druknar og vert borte i alle andre område som også barnehagane skal halde på med. Så er det også viktig at skulen og lærarane i langt større grad enn i dag vert involvert i dette arbeidsfeltet. Slik set ser vi fram til den handlingsplanen som KD har signalisert skal kome og som skal omfatte fleire delar av utdanningssystemet, seier Svein Ole Sataøen.

# REGION SØR-NORGE

Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark, Vestfold



## Gjekstad og Karisletta barnehager, Sandefjord:

# NYE ANNONSETEKSTER GAV FLERE MENN

Da Gjekstad og Karisletta barnehager endret stillingsannonse kom de mannlige søkerne. I dag har begge barnehagene rundt 40 prosent menn.

Samtidig som Handlingsplan for likestilling i barnehagene ble introdusert i 2004, ble daglig leder i Gjekstad barnehage i Sandefjord, Valentin Blix Eliassen, engasjert i en arbeidsgruppe i KANVAS som også skulle arbeide med likestilling. Blix Eliassen ble også fylkeskontakt i Vestfold for arbeidet med handlingsplanen. I begge sammenhenger ble en av oppgavene å vurdere hvordan man kunne få flere menn i barnehagene.

– I arbeidsgruppa vår i Vestfold satte vi oss ned og gikk gjennom stillingsannonse for barnehager som vi fant i avsier og hos daværende A-etat. Det vi la merke til var at annonsetekstene gjennomgående var nokså upresise og lite målrettet. De sa lite om hvilke personlige egenskaper de var ute etter, og i den grad de gjorde det, handlet det gjerne om å «trives sammen med barn», «hyggelig arbeidsmiljø» og lignende, forteller Blix Eliassen.

### Andre ord og begreper

Som et resultat av dette gikk han og daglig leder for Karisletta barnehage, Lars Grimstad, sammen om å utforme nye annonsetekster for sine barnehager. De var på det tidspunktet alene menn i sine barnehager, og opplevde at det var få eller ingen menn som, søkte på ledige stillinger.

– Det vi gjorde var å bruke noen ord og begreper som vi mente kunne vekke interesse hos menn. I stedet for «bevegelse» sa vi «sport», vi nevnte datateknologi, og vi la vekt på friheten og muligheten til å påvirke egen hverdag som barnehagen gir. Og av 60 søkere var plutselig halvparten menn!

Begge barnehager fikk ansatt flere menn, de fikk medieomtale på grunn av annonsene, og i løpet av få år er de nå oppe i rundt 40 prosent menn. Målet på lang sikt er at det skal være jevn fordeling, ca 50 prosent av hvert kjønn.

– Men alle endringer skaper debatt, også denne. Det er lett å være enig i et ideelt mål om likestilling, men det er ikke alle som umiddelbart synes det er greit med et stort innslag menn i barnehagen. Så vi har hatt noen runder med diskusjon, og i dag er det ingen som vil ha det annerledes. Nå er fokuset vårt mer på hvordan vi skal beholde mennene, både i egne barnehager og generelt.

### Film og mannedager

Med økonomisk tilskudd fra handlingsplanen har Valentin Blix Eliassen og Lars Grimstad laget en film rettet mot de som ansetter folk i barnehager. Etter eget utsagn «noen påminnelser med humoristisk vri». De er også i gang med en annen video-produksjon, denne gangen rettet mot de som skal rekrutteres.

I Vestfold har de også etablert en årlig tradisjon med en «Mannedag», der menn som jobber i barnehagene i fylket blir invitert til en dagskonferanse med et skreddersydd opplegg.

Gjekstad og Karisletta barnehager fikk både Kunnskapsdepartementets likestillingspris og Vestfold fylkeskommunes likestillingspris i 2006.

### Kontaktperson:

Daglig leder Valentin Blix Eliassen,  
tlf 33 45 23 44 / mob 95904401,  
E-post: [gjekstad@kanvas.no](mailto:gjekstad@kanvas.no)

## Skattekista barnehage, Sandefjord:

# – MÅ JOBBE MED HOLDNINGER

– Barnehagene må jobbe med holdningene vi har til hverandre, både til voksne og barn. Dersom likeverd ligger i bunnen for våre tanker og handlinger, kan vi da komme dit hvor kjønn ikke er viktig. Det som er viktig er hvem du er og hvilke ressurser du har, sier Eva Heum, styrer i Skattekista barnehage i Larvik.

Skattekista barnehage har i dag seks kvinner og fem menn i staben. En jevn fordeling er helt naturlig, mener de, men er likevel ikke spesielt opptatt av at det skal være det ene eller andre kjønn når de ansetter nytt personale.

– Det er kvalitetene hos den enkelte som er viktig. Bli vi flinke til å se ressursene den enkelte har, uav-

hengig av kjønn, og samtidig er opptatt av hvordan vi kan skape et arbeidsmiljø med romslighet, da kommer vi langt, mener Heum.

«Alle kan gjøre alt» er en av grunnreglene i Skattekista barnehage. Det gjelder både voksne og barn. Inspirert av Hjalli-barnehagene på Island har de gjennom flere år hatt en dag i uka der de deler inn i jente- og guttegrupper. De ser at jenter og gutter velger litt forskjellig, og tror de kjønnsdelte gruppene en dag i uka kan bidra til at noen prøver å tørre noe nytt.

– Vi viser ungene at alle kan gjøre alt, det tror vi er vesentlig. Dette er også holdningsarbeid, sier Eva Heum.

## AGDER TAR GREP

Universitetet i Agder tar nye likestillingsgrep. Universitetet har etablert et eget Senter for likestilling, de har en likestillingsstudie, og de deltar i en arbeidsgruppe med Fylkesmannen, barnehager og MiB-nett for å rekruttere menn.

Likestillingsindeksen viser at Agderfylkene er på sisteplass når det gjelder likestilling her i landet. Høgskolen i Agder (nå Universitetet i Agder) ble i 2007 utfordret til å etablere et regionalt kompetanseforum for likestilling, noe som ble opprettet i form av Senter for likestilling. Senteret skal bidra til å samle og styrke forskning på kjønn og likestilling i Agder, samt være en fellesarena for forskere og praktikere innenfor likestilling. Arbeidet med å rekruttere og beholde menn i barnehagen og førskolelærerutdanningen er linket til arbeidet ved senteret.

– I arbeidet for å rekruttere og beholde menn ser vi at samarbeid er nødvendig. Førskolelærerutdanningen

deltar derfor i en arbeidsgruppe sammen med representanter fra Fylkesmannen i Vest-Agder, representanter fra studentsamskipnadens barnehager (som har 33 prosent menn) og en representant for MiB-nettverket, forteller studieleder for førskolelærerutdanningen, Anne Karin Vikstøl Olsen.

Arbeidsgruppa har arrangert to konferanser med likestilling og menn i barnehager som tema. De to siste årene har de også innkalt de mannlige studentene i utdanningen til et «frokostmøte» i starten av studieåret. For studentene på første trinn var møtet timeplanfestet. Tema i møtene har blant annet vært Handlingsplan for likestilling i barnehagene, presentasjon av MiB-nettverket, og synliggjøring av utdanningen og yrket som en viktig og interessant arena for ulike typer menn.

– Representanter for arbeidsgruppa har også møter med klassene enkeltvis, der de kvinnelige studentene

også er til stede. Vi har valgt å legge disse møtene før praksisperiodene fordi vi vet at prosentvis flest av studentene slutter i etterkant av en praksisperiode. Studentene har gitt gode tilbakemeldinger på møtene.

Førskolelærerutdanningen legger også vekt på menn i markedsføringen av studiet, blant annet ved at studiekatalogen og brosjyrer viser bilder av menn og barn. Et annet tiltak er at de lar mannlige studenter få praksis hos mannlige øvingslærere så langt dette er mulig.

– Universitetet i Agder har hatt en jevn stigning i antallet mannlige studenter. Høsten 2007 hadde vi en

andel menn på 17 prosent. I hvilken grad dette skyldes den nasjonale satsningen på barnehagesektoren generelt, eller de spesifikke tiltakene her hos oss, er vanskelig å si. For framtida ville det være hensiktsmessig å gjøre undersøkelser av hvilke tiltak som gir god og ønsket effekt, sier Anne Karin Vikstøl Olsen.

Fakultetet for humaniora og pedagogikk har for øvrig et eget likestillingsstudium. Dette er et halvårsstudium (30 studiepoeng) der sentrale tema er likestilling mellom kjønn innen familie, samfunnsliv og arbeidsliv, og hvordan kvinner og menn deltar ulikt på disse arenaene. Universitetet i Agder har også et likestillingsutvalg som har utarbeidet en handlingsplan for likestilling.

## Roligheden barnehage, Kristiansand:

# PRIS FOR PLANMESSIG ARBEID MED LIKESTILLING

**Barnehageetaten i Kristiansand har etablert sin egen likestillingspris. Prisen, på 10 000 kroner, ble i desember 2007 tildelt Roligheden barnehage.**

Da Roligheden planla den nye barnehagen, i 2002, la de vekt på at barnehagelokalene skulle være åpne. De ville vekk fra den tradisjonelle barnehagen der kvinnene preget miljøet med sine ofte feminine verdier og litt myke ting, som gardiner, blomster dokkekroker og mye bordaktiviteter. I dag er rommene preget av ulike lekeformer og mye golv plass, slik at barna og personalet kan være med å prege rommenes innhold.

– Da vi skulle ansette nytt personale, utformet vi stillingsannonsen bevisst slik at det skulle være attraktivt for både kvinner og menn å søke. Vi oppfordret menn spesielt til å søke. Vi fikk flere mannlige søkere til både førskolelærer- og assistentstillingene. Det ble ansatt tre menn, sier Anne Hagen, enhetsleder ved Roligheden barnehage.

– Vi har hatt som tema i personalgruppa hvordan vi omgås i det daglige. Blant annet vet vi erfaringsmessig at mange menn synes pausene i barnehagen kan være kjedelige. Vi er bevisste på hva vi snakker om i pausen, slik at det ikke blir for mye kvinneprat. Fra min side som leder er jeg klar på at vi må ha mange kompetanseområder inn i barnehagen, derfor er det ikke et krav at en nyansatt mann skal kunne bake like godt som alle kvinnene, de kan gjøre andre ting. Jeg ser blant annet at mennene er mer aktive og mer i direkte lek og kontakt med barna, spesielt ute, sier Anne Hagen.

Juryen uttalte at barnehagen «har jobbet planmessig og over tid med likestilling, og at dette temaet har påvirket flere sider ved barnehagens virksomhet som også inkluderer likestilling i det pedagogiske arbeidet».

### Kontaktperson:

Enhetsleder Anne Hagen, tlf: 38 10 35 30,  
e-post: [roligheden.barnehage@kristiansand.kommune.no](mailto:roligheden.barnehage@kristiansand.kommune.no)

# SOSIAL KOMPETANSE OG KJØNN

Rønnaug Sørensen er høgskolelektor ved Høgskolen i Vestfold, avdeling lærerutdanning. Hun har vært prosjektleder for prosjektet «Kjønnsperspektiv på mobbing i barnehagen», som særlig har lagt vekt på konstruksjon av maskulinitet. Hovedfokus har vært på forebygging av mobbing blant gutter i barnehagen.

### Bakgrunn for et kjønnsperspektivet

Undersøkelsen til Midtsand, Monstad og Søbstad (2004:22) om mobbing i barnehagen viste at 75 % av de voksne mente at guttene var mest aktive i mobbingen, og bare 25 % mente det kunne være begge kjønn. Når de spurte barna viste det seg at 20 % svarte at jentene var verst, 58 % mente guttene og 15 % mente begge kjønn.

Målgruppe for prosjektet har vært ansatte og foreldre i barnehagene samt studenter og førskolelærere. Prosjektleder har også holdt foredrag for Menn i barnehagen (MIB)

### Prosjektbeskrivelse

Prosjektet «kjønnsperspektiv på mobbing i barnehagen» setter fokus på barnehagepersonalets bevissthet i forhold til kjønn i arbeidet med barns sosiale kompetanse. Det har som siktemål å videreutvikle kunnskaper og erfaringer på dette området, og slik bidra til mindre mobbing/uønsket bruk av makt og dominans-strategier blant barn. Dette kan også bidra til å bedre muligheter for barn til å hevde seg selv og til å kontrollere seg selv. På denne måten kan prosjektet også bidra til å fremme likestilling mellom kjønn.

– Jeg har arbeidet med fokus på hvordan spesielt menn i barnehagen kan bidra i dette arbeidet rettet mot gutter. Jeg har samarbeidet med en gruppe menn i Kongseik barnehage. I arbeidet det siste året har fokuset gått fra barna til også å innbefatte førskolelæreren og hvilke utfordringer de som menn møter i arbeidet med barn. Prosjektets tema ble ytterligere

aktualisert gjennom den reviderte rammeplanen; Barnehagens verdigrunnlag pkt 1.3, som blant annet understreker at barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom de to kjønn. «Gutter og jenter skal ha like muligheter til å bli sett og hørt, og oppmuntres til å delta i felleskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til gutter og jenter».

### Fokusområder:

#### Gutter og menn i barnehagen

*Barnehagens skal støtte og ta vare på hvert enkelt barn og de skal styrke barns muligheter for læring og aktiv deltagelse sammen med andre barn. Barnehagen har også en samfunnsoppgave der de skal forebygge mobbing (Rammeplan for barnehagen 2006:7)*

For å få til gode handlingsalternativer må særlig gutter lære å løse konflikter på en annen måte enn å slå og sparke. Dette førte til utarbeidelse av ulike type regler, *trøstekurs* og fokus på å snakke om hva man kan gjøre isteden får å ty til fysisk vold. Noe som både involverte foreldre og barn.

Eksempler på hva arbeidet mot mobbing i barnehagen førte til i praksis i Kongseik barnehage:

#### Selvkontroll

Måten de jobbet med dette på var å gi barna flere handlingsalternativer, de snakket med barna i samling og ellers i hverdagen at det er viktig at en kan kontrollere følelsene sine, selv om man har lyst til å slå så er det viktig å stå imot og heller finne en bedre løsning, for eksempel å gå til en voksen.

#### Selvhevdelse

«En av førskolelærerens viktigste oppgave er fremme positive sider ved barnet og at deres stemme blir hørt». Dette handler mye om barns medvirkning som har blitt en sentral del i barnehagehverdagen. Kon-

krete ting som de jobbet med i forhold til selvhevdelse var at de i samling trakk frem positive egenskaper hos barna. De skulle fortelle noe fint om et annet barn, for eksempel: «Per er veldig flink til å trøste» og «Mona er flink til å sykle». De har også en form for «Idol» med mikrofon i barnehagen, dette gjør de for at barna skal tørre å stå foran andre, tørre å gjøre feil og ikke ta seg selv så høytidlig. Det handler om å hevde seg selv.

### «Trøstekurs»

Trøstekurs i samlinger går ut på at barna skal lære å trøste andre. Grunnen til dette var at barna skulle vite hva de kunne gjøre i enkeltsituasjoner, hva de skulle gjøre viss et barn var lei seg. Dette hadde særlig guttene hatt problemer med tidligere. Både ta i mot men også å gi andre trøst. Dette førte til følgende regel: «Alle barn må være venner og ta vare på hverandre». Intensjonen med denne regelen er at alle barn skal ha det bra i barnehagen, og personalet har hørt flere ganger at de bruker denne setningen i praksis får å eventuelt løse ulike konfliktsituasjoner.

### Snakke om følelser

Et sentralt begrep i barnehagen, på avdelingen er det 18 barn og 14 av de er gutter på samme alder. De er da opptatt av at de «tøffe» guttene skal kunne gi uttrykk for hvordan de har det i barnehagen.

### Føre var

Når det gjelder å forebygge psykisk og fysisk mobbing i barnehagen er det viktig å være føre var og ikke komme på etterskudd. Måter enn kan jobbe med dette på er for eksempel å ha samlinger med kosedyr, der et dyr blir utestengt fra leken. En bruker konkrete situasjoner som barn kan kjenne seg igjen i. Grunnen til at en bruker dyr og ikke mennesker/dukker er fordi barn fort kan knytte det opp til enkelt barn på avdelingen. Også improvisasjon som metode ble benyttet i trening i hva og hvordan en skal handle i ulike situasjoner, barna blir da kjent med hvordan de skal takle ulike konflikter på sparket.(Fagerstrand 2006)

Handlingsplanen for likestilling er opptatt av hvordan kjønn gjøres i barnehagen, men også hvordan

barnehagen kan bidra i arbeidet for endring av bestående kjønnsoppfattninger. Alle yrkesområde har kompetanseformer som kan inneha kjønne konotasjoner. I denne delen av prosjektet ønsket vi å utfordre mannsrollen på hvordan menn utformer sine arbeidsoppgaver i barnehagen.

Prosjektet bidro til, mente mennene i gruppa, at de fikk økt bevisst på seg selv som maskuline forbilder. Samtidig at det var viktig at mennene framsto som personlighet med ulike maskuliniteter, og at dette ville bidra til et at barn fikk en erfaring med at det er mange måter å være mann på. At barnehagen kan tilby gutter også andre forbilder en fedrene. I barnehagen har jentene forbilder ikke guttene like mange. Det å arbeide i en mannsgruppe bidro til at de opplevde at som en sa; «førscolelærer er et reelt yrke også for menn». De satte pris på det kollegiale og at det var viktig når de var i et mindretall i et kvinneyrke. Samtidig er det viktig å vise at kvinner og menn kan samarbeide og være venner. Og kanskje viktigst at både kvinner og menn kunne gjøre det samme. En bevisstgjøring av mennenes eget perspektiv synliggjorde at de oftere så kjønnsulikheter i forhold til synet på barn enn kvinnene de arbeidet sammen med. De opplevde videre at mennene gav hverandre større handlingsrom enn sine kvinnelige kollegaer.

Prosjektet har også knyttet til seg tre studenter våren 2007 i samfunnsfag fordypning (30stp) som har skrevet om temaet på ulike måter:

Kristi Katrine Abusdal; «Menn for enhver pris?»  
Hive. Avd. LU 2007

Vibeke Fagerstrand: «Hva gjør barnehagen for å forebygge mobbing?» HIVE.avd LU 2007

Hanne Folvik; «Hvorfor og hvordan ha et kjønnsperspektiv i barnehagen?» HIVE.avd LU 2007

### Kontaktperson:

Rønnaug Sørensen,

tlf 33031471,

e-post: [ronnaug.sorensen@hive.no](mailto:ronnaug.sorensen@hive.no)



## Fylkesmannen i Vestfold:

# – MÅ BYGGE VIDERE PÅ DET VI HAR FÅTT TIL

Arbeidet med handlingsplanene har gitt resultater, men i varierende grad. Blant annet har mange av kommunene vist noe laber interesse. Nå er det viktig å bygge videre på det vi likevel har fått til, mener Miloslav Rozmara hos fylkesmannen i Vestfold.

– Vi har greid å vekke en sovende bjørn. Likestilling og flere menn i barnehagene er et tema de fleste er enige om er viktig, og som har ligget der hele tiden, men som få har prioritert og gjort noe konkret med. I arbeidet med handlingsplanene har vi greid å få ny oppmerksomhet rundt dette, både innad i barnehagemiljøet, men også utad gjennom presseoppslag, utdeling av likestillingspriser, konferanser med mer, sier Miloslav Rozmara.

Arbeidet med handlingsplanen har også bidratt til noe positivt «indremedisinsk» for mennene ute i barnehagene, mener Rozmara. Det er viktig, ikke minst for å beholde disse mennene, at det blir rettet søkelys mot deres situasjon og målet om å få flere inn.

### Lite aktive kommuner

– Vi har i liten grad fått til den dype forankringa i kommunene som vi ønsket oss, og mange av kommunene har vist en noe laber interesse. For eksempel svarte kun tre av kommunene i Vestfold ja da fylkesmannen inviterte seg selv til kommunene for å snakke om planen. I ettertid har nok en kommune invitert undertegnede til et felles ledermøte for kommunale og private barnehagestyrere. Generelt har responsen hos kommunene i beste fall vært en høflig interesse, men lite handling, og jeg tror vi må si at ikke alle

har tatt handlingsplanen like mye på alvor, Vi vet for eksempel om kommuner som ikke kjenner til forskriften om særbehandling av menn. Det er ikke godt nok, sier Rozmara.

Forklaringen er trolig flersidig. Kommunene har vært mye opptatt av arbeid med Rammeplan, med barnehageutbygging med mer, men kanskje handler det også om manglende forståelse for likestillingsarbeid? Noen ganger kan en, som opplevde kvinnekampen på 70-tallet, få en følelse av det samme som kvinnene den gang opplevde. At arbeidet med likestilling ikke ble tatt like fullt på alvor av det motsatte kjønn. Imidlertid må det dog sies at «menn ikke vokser på trær» i rekrutteringssammenheng. Men problemstillingen om at «menn må være enda bedre» er som å høre gjenropet fra 70-åra – nå altså med motsatt fortegn.

### Bygge videre

Organiseringen av arbeidet med handlingsplanen gjennom regioner er Rozmara fornøyd med. Han mener det har vært en god måte å møte flere mennesker og miljøer på, for å kunne få innsyn, nye innspill og nye tanker.

– Nå er det viktig å bygge på det vi har fått til. Dersom det kommer en ny handlingsplan som skal gjelde for både barnehage og skole, er viktig at barnehagene ikke drukner i skolen. Og vi trenger en fortsettelse. Her bør vi også å kunne bygge på noen av de samme personene som har jobbet med handlingsplanen til nå, som har innsikt og engasjement, sier Miloslav Rozmara.

# REGION ØST-NORGE

Buskerud, Oppland, Hedmark, Østfold, Oslo, Akershus



## Stange kommune:

# ET FYRTÅRN PÅ HEDMARKEN

Stange kommune i Hedmark har vært et fyrtårn når det gjelder likestilling og menn i barnehagene. Stange har en aktiv MiB-gruppe, og har blant annet utarbeidet en mal for å tilsette menn, beholde dem og informere om barnehagen som arbeidsplass for menn.

– Vi hadde en MiB-gruppe i gang allerede på 1990-tallet, men den svant litt hen. Da handlingsplanen kom i 2004 skjøt arbeidet ny fart. Nå har vi jevn aktivitet, og mener vi gjør et viktig og nødvendig arbeid, sier leder i MiB-Stange, Stig Sandvold.

I Stange kommune har antallet menn i barnehagene økt jevnt og trutt de siste årene. I dag er de 26 menn og utgjør vel 10 prosent av arbeidsstokken i barnehagene. MiB-gruppa har som mål å treffes minst to ganger i året, og da skjer det gjerne med barn og i arbeidstida.

– Vi har som hovedregel at våre samlinger ikke skal gå ut over noen andre i barnehagene, så derfor har vi lagt opp til aktivitetsdager der vi for eksempler er på pilketur med ungene, samles i en barnehage og spiller fotball eller lignende. Vi har også vært på studieturer til andre barnehager, forteller Sandvold.

### Stor verdi

MiB-gruppa har også besøkt ungdomsskoler med en presentasjon av barnehagen som arbeidsplass, og har avtale om utplassering av gutter i barnehagene. Besøk på videregående skoler ligger også i planene. Stig Sandvold tror aktivitetene i gruppa har stor verdi,

ikke minst for de mennene som er alene mann i sin barnehage.

– Opplever dere at det er forståelse hos kvinnene i sektoren for at det må ekstra tiltak til for å rekruttere og beholde menn?

– I teorien, ja, men i praksis både-og. Dersom valget ved en ansettelse står mellom en gutt på 22 og ei dame på 40, tror jeg mange har store kvaler med å ansette gutten. En annen sak er at noen har for store forventninger til mennene. Det skal liksom være noe helt spesielt med oss, får jeg inntrykk av noen ganger. Så derfor tror jeg temaet likestilling og menn er noe vi må ha på dagsorden med jevne mellomrom. Det å gjøre det like naturlig for menn som for kvinner å jobbe i barnehage er ikke en jobb som gjør seg selv, sier Stig Sandvold.

### Har utarbeidet mal

Stange kommune har i samarbeid med MiB-Stange utarbeidet en mal for å tilsette menn i barnehagen, beholde mennene de tilsetter, og for å informere om barnehageyrkene som yrker for menn.

Malen er bygd opp slik som i eksempelet på neste side, og hele malen finnes som vedlegg bak i rapporten.

### Kontaktpersoner MiB-Stange:

Stig Sandvold, Barnas Rett barnehage  
tlf 62 57 80 61,  
e-post: [barnasr@online.no](mailto:barnasr@online.no)

## Tilsetninger i barnehagene

Hva må gjøres?	Hva kan vi gjøre i praksis?	Ansvarspersoner
Vurdering av personal-sammensetningen og behov for menn i barnehagen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vurder antatt behov for nytilsetninger for kommende barnehageår.</li><li>• Tenke gjennom hvilke stillinger som er ledig.</li><li>• Vurdere om denne (disse) stillingen(e) bør tilsettes av menn.</li></ul>	Arbeidsgiver/ styrer
Ved ledig stilling	<ul style="list-style-type: none"><li>• Søk etter menn.</li><li>• I barnehagens annonse bør og kan man oppfordre menn til å søke.</li><li>• Skriv gjerne også litt om satsingsområder og pedagogiske utfordringer som kan få menn til å søke</li></ul>	Arbeidsgiver / styrer
Ved tilsetting	<ul style="list-style-type: none"><li>• Innkall alltid en eller flere menn til intervju, dersom menn har søkt stillingen.</li><li>• Dette vil gi et bredere bilde av hva menn kan stå for som fagmennesker og voksenmodeller.</li><li>• Tør å ta sjanser, prøv en mann eller to på arbeidsplassen.</li></ul>	Arbeidsgiver, Tilsettingsutvalg

# FOREGANGSKOMMUNEN ASKER

**Asker kommune er det eneste som har opprettet en egen stilling for å arbeide med å skaffe flere menn til barnehagene. Det har gitt resultater. I 1997 var det 16 menn i barnehagene i Asker – i dag er det godt over 100.**

Da Asker kommune i 1997 startet sitt systematiske arbeid for å skaffe flere menn til barnehagene, etter initiativ fra den nyetablerte MiB-gruppa i kommunen, var målet beskjedent: 30 prosent økning innen 2001. Målet ble overoppfyllt, og nye mål satt. Og allerede i 2002 kunne MiB-Asker motta likestillingsprisen for Akershus for sitt arbeid. Gjennom hele tiårs-perioden har Asker vært en spydspiss på området, og representanter for MiB-Asker og kommunen har hatt utallige medieoppslag og foredrag – og har opp gjennom årene fått mange besøk fra barnehagefolk som vil vite: Hvordan har dere fått det til? Anders Farstad, styrer i Hval gård barnehage, er en av veteranene i arbeidet. Det samme er Knut Rune Johansson, som i dag jobber i kommunens oppvekstavdeling. De legger begge

vekt på den politiske forankringen arbeidet har hatt helt siden starten.

– At vi faktisk fikk ansatt en person i 50 prosent stilling allerede i 1997 som skulle ha som hovedoppgave å rekruttere og beholde menn i barnehagene, var avgjørende. Den stillingen har senere blitt både redusert og økt igjen, og ligger nå som en del av min stilling i kommunen. Men det har hele tiden vært forståelse både hos administrasjonen og hos politikerne for at dette arbeidet er viktig, og det har hatt stor betydning for det vi har oppnådd, sier Johansson.

– Men vi har vært nødt til å slåss for det, det skal også nevnes. I dag er det tverrpolitisk enighet om både målsetting og ressursbruk, men det har det ikke alltid vært, sier Anders Farstad.

### Tiltaksgruppe

En av viktigste faktorene for å oppnå det de har gjort i Asker, er den såkalte tiltaksgruppa som ble opprettet

på et tidlig stadium. Denne gruppa var sammensatt av mannlige styrere og pedagogiske ledere fra flere barnehager, og hadde blant annet i oppgave å komme med forslag til tiltak.

– Gruppa var viktig for å drive arbeidet framover, og etter hvert ble arbeidet som deltakerne i gruppa gjorde, lagt inn som en del av det ordinære arbeidet for disse resultatenhetslederne. Et viktig skritt videre var det også i 2003 da daværende kommunalsjef for barnehager gjorde det klart overfor alle resultatenhetslederne i de kommunale barnehagene at de kom til å bli målt på resultater med rekruttering av menn i egen virksomhet. Dette var et mål i handlingsprogrammet i kommunen, og en kommunal lederoppgave med politisk forankring som ingen kunne avskrive seg ansvar for å gjennomføre.

– En milepæl i arbeidet var det også i 2004 da det ble vedtatt lokale kvalitetskriterier for barnehagene i Asker, der et av punktene var at barna hver dag skulle oppleve å møte menn i barnehagen. Dette betyr i praksis at alle barnehager skal ha minst en mannlige ansatt for å få kommunal godkjenning for driften, sier Farstad og Johansson.

### **Gode råd**

Å sørge for en politisk forankring er også et av rådene Anders Farstad og Rune Johansson vil gi til andre kommuner som vil ta rekruttering av menn på alvor.

– Samarbeid på tvers av barnehager og kommuner er også helt nødvendig. Dette er ikke et arbeid som én person kan drive fram alene. Det er også viktig å ha styrerne med på dette, det er de som har innflytelse når det skal ansettes folk. I startfasen av et slikt arbeid er det også viktig at man tør å eksponere seg. Det trengs noen menn som er villige til å stå i spissen, og som for eksempel kan stille opp i media, på skoler og lignende.

– Det er også viktig å ha oppmerksomhet på hvordan beholde de mennene vi får inn i barnehagene. Her er stikkordene blant annet å skape og utvikle en kultur for menn, og å gi mennene rom, avslutter Anders Farstad og Knut Rune Johansson.

Tiltaksgruppa er nå i gang med å utarbeide en ny tiltaksplan. Et av punktene her er opprettelsen av patruljer i rekrutteringsarbeidet. Her samarbeider Asker med KS og andre kommuner i Akershus og Østfold, og tanken er at patruljene skal bestå av unge menn ansatt i barnehagene som skal oppsøke 10. klasse i ungdomsskolen og VK1 på videregående. Det siste året er for øvrig styrer i Holmen/Landøya barnehage, Helle Blakstad, kommet inn i tiltaksgruppa, som et ledd i å rette fokuset også mot generell likestilling i det pedagogiske arbeidet.

### **Kontaktperson:**

Knut Rune Johansson, tlf 66909147,  
e-post: [knut.rune.johansson@asker.kommune.no](mailto:knut.rune.johansson@asker.kommune.no)

## **Ullensaker:**

# LIKESTILLINGSGRUPPE OG RUNDBORDSKONFERANSE

I Ullensaker kommune kom arbeidet med handlingsplanen for alvor i gang først i oktober 2007. Da var Pia Friis fra Bjerkealleen barnehage invitert for å snakke til alle styrerne i private og kommunale barnehager om likestilling i det pedagogiske arbeidet og om å rekruttere og å beholde menn i barnehagen.

I november 2007 deltok to representanter fra barnehagene på likestillingskonferansen i Tromsø.

I desember 2007 ble det nedsatt en likestillingsgruppe som skal jobbe for å rekruttere og beholde menn i barnehagen, og med likestilling i det pedagogiske arbeidet med barna. Gruppa består av tre menn og

tre kvinner som representerer ulike yrkesgrupper i privat og kommunal sektor. Grappa skal bl.a. utvikle en egen handlingsplan for Ullensaker i løpet av våren 2008. Grappa har også kartlagt hvor mange menn som jobber i barnehagene i Ullensaker og hvilken bakgrunn de har.

Likestillingsgruppa har invitert til dialog-/rundbordskonferanse i februar 2008 hvor de har invitert alle menn som jobber i Ullensakers barnehager, alle styрere i Ullensaker, Fagforbundet, Utdanningsforbundet, barnehagesjefen, assisterende kommunaldirektør og private barnehageeiere. Det vil være innlegg fra personer med ulikt ståsted; en styrer som har en høy

andel menn ansatt, en mannlig førskolelærerstudent som jobber som pedagogisk leder, barnehagesjefen, samt MiB Asker. Det vil også bli gitt informasjon i forhold til fagbrev og førskolelærerutdanning. Grappa tar initiativ overfor pressen i forbindelse med konferansen.

Det foreligger også planer for høsten 2008, blant annet med tanke på å starte opp prosjekter ute i barnehagene.

#### **Kontaktperson:**

Ingvill Flyåker,

e-post: [ingvill.flyaker@ullensaker.kommune.no](mailto:ingvill.flyaker@ullensaker.kommune.no)

## FRAMGANG I FREDRIKSTAD

**Stadig flere barnehager når målet om 20 prosent menn. Kommunen har utarbeidet en metode for å få flere menn i barnehagene. Flere barnehager arbeider med likestilling i den pedagogiske virksomheten. Med andre ord – mye tyder på at Fredrikstad er en foregangskommune, og at de fortjente likestillingsprisen de fikk i 2005.**

Antallet menn i barnehagene i Fredrikstad har økt betydelig i handlingsplanperioden. I 2004 var tallet 45, ved utgangen av 2007 var tallet 72. Dette utgjør 9,3 prosent av arbeidsstokken i barnehagene, men da skal en ha i mente at det er kommet til et stort antall nye barnehager og -plasser de siste årene, presiserer spesialkonsulent i barnehageetaten, Helga Synøve Kasene. I 2007 var det for øvrig ni barnehager som hadde nådd målet om 20 prosent menn.

– Fredrikstad kommune har gjennom mange år hatt temaet menn i barnehage og likestilling i sin handlingsplan. I fjor ble målet flyttet til felles oppgaver for hele kommunen med formuleringen «alle virksomheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene». Siden 2002 har vi hatt en egen arbeidsgruppe forankret i barnehageetaten, der kommunale og private barnehager deltar på like vilkår. En av oppgavene for de mannlige deltakerne

i gruppa har vært å rekruttere gutter til å arbeide i barnehagene, forteller Kasene.

#### **Aktiv barnehage**

Mennene i arbeidsgruppa kontakter ungdomsskolene og blir invitert til å komme i 10.klassene og fortelle om yrket sitt. Et av hjelpemidlene de har med er en film som Trondalen barnehage har laget i samarbeid med Fylkesmannen i Østfold. Ungdomsskolene er stort sett positive, og merkbart mer velvillige nå enn tidligere.

– Trondalen barnehage er en barnehage som virkelig har satset både på å få menn og på likestilling i det pedagogiske arbeidet. Filmen viser menn og barn i en fin kombinasjon med omsorg, lek læring og andre aktiviteter, og viser at det å være mann og jobbe i barnehage er et flott og viktig yrke. Barnehagen har også jobbet med hvordan de kommuniserer med jenter og gutter, og har blant annet benyttet videoopptak for å se på egne ordvalg og måter å rette oppmerksomheten på mot jenter og gutter. De har også gjennomført intervjuer med barna etter å ha vært på turer, for å se hva de oppfatter av kjønnsroller ute i samfunnet. Som barnehagemyndighet er vi imponert over hvordan denne barnehagen arbeider med endring og utvikling i personalet for å gi et likestilt tilbud til barna, sier Kasene.

## Positive effekter

Arbeidet i Fredrikstad har hatt flere positive effekter. Ved utlysninger av ledige stillinger står det nå at menn vil bli prioritert ved ellers like søknader. Flere menn søker nå stillinger, og når først én mann er på plass, gir det grunnlag for å ansette flere.

– Vi ser klart en økende, positiv holdning hos virksomhetslederne til at menn i barnehagene gir et mer mangfoldig tilbud i barnegruppa. I tillegg gir de til kjenne at det blir et mer uensartet og mangfoldig arbeidsmiljø, og at et personale med blanding av alder, interesser og kjønn gir økt trivsel og økt forståelse for ulike barn og ulike voksne.

– Likestilling i det pedagogiske arbeidet er et langsiktig prosjekt som vi i mindre grad kan se effektene av nå. Men både dette, og arbeidet for å få flere menn inn, er noe vi vil fortsette med og se som en utfordring i Fredrikstad i årene framover, sier Helga Synøve Kasene.

## Kontaktpersoner:

Spesialkonsulent Helga Synøve Kasene,  
Fredrikstad kommune, [hsk@fredrikstad.kommune.no](mailto:hsk@fredrikstad.kommune.no)  
Barnehagesjef Gunn Gald Mathisen, tlf 69306000,  
e-post: [gugm@fredrikstad.kommune.no](mailto:gugm@fredrikstad.kommune.no)

Trondalen barnehage: John-Arne Trøsberget,  
tlf 69326868, e-post: [trondalen@fdsb.no](mailto:trondalen@fdsb.no)

# FREDRIKSTAD-DISTRIKTETS SAMVIRKEBARNEHAGER

Fredrikstad-distriktets samvirkebarnehager (FDSB) består av fem barnehager i Fredrikstadorrådet; Trondalen, Haugeløkka, Kråkeby, Begbyenga og Kjølbegskogen barnehager. Barnehagene blir drevet som andelslag, og ledes av et felles styre.

Barnehagene har 15 menn ansatt, og har laget en plan for hvordan de skal beholde mennene og rekruttere nye. Barnehagene har etablert et eget nettverk, og har ca fem årlige møter. Da møtes mennene i hverandres barnehager til en samling med noe faglig og

noe hygge. Styret i samvirkebarnehagene har satt av kr 1000 pr mann pr år til disse samlingene, og i tillegg 5000 kr til en felles samling for alle mennene. Et av målene med nettverket er å knytte tettere bånd mellom mennene som jobber i barnehagene, og de har blant annet stablet på beina et fotballag som deltar på «Artig fotball» i Østfoldhallen.

## Kontaktperson:

Dag Skinnes, Kjølbegskogen barnehage.  
Tlf 69354730/47246068, e-post: [kjolbergskogen@fdsb.no](mailto:kjolbergskogen@fdsb.no)

## Bjerkealleen og Myrer barnehager, Oslo:

# OBSERVANT OG RETTFERDIG

Bjerkealleen og Myrer Kanvas-barnehager i Oslo gjennomførte i 2006 et likestillingsprosjekt under tittelen «Observant og rettferdig». I prosjektet filmet personalet seg selv, og analyserte filmene i etterkant.

Bjerkealleen barnehage har siden 1995 jobbet bevisst for å få flere menn i barnehagen. I Kanvas-barnehagene totalt økte andelen menn fra 9-19 prosent i løpet av 1,5 år. Men: Kjønnsblandede personalgrupper – betyr det likestilt pedagogisk praksis?

– I prosjektet vårt var et av målene å finne ut om vi ga gutter og jenter like muligheter eller om våre holdninger satte begrensninger eller ubevisst styret våre pedagogiske valg. Dette var også i tråd med handlingsplanens målsetning nr 2; likeverdig og likestilt pedagogisk praksis, sier daglig leder i Bjerkealleen og Myrer Kanvas-barnehager, Pia Friis.

Kunnskapsdepartementet og Kanvas finansierte prosjektet. I tillegg hadde vi følgende samarbeidspartnere: Ole Bredesen Nordfjell, rådgiver ved Reform, ressursenter for menn, Kajsa Svaleryd, som hadde hatt et tilsvarende prosjekt i Sverige, og Wencke Hauglund, en Marte Meo-pedagog. Det følgende er et resyme av rapporten fra prosjektet:

### Hvorfor observant og rettferdig?

Vi valgte å bruke begrepet *kjønnsrettferdighet* ettersom likestilling i den allmenne mening ofte er synonymt med jenter/kvinner og feminisme. Det vi legger i begrepet er at de ansatte skal gi barna uavhengig av kjønn de samme mulighetene.

*Observant*: at de ansatte skal gjøre seg i stand til å reflektere over betydningen av kjønn i deres egen samhandling med barna.

Målene i prosjektet:

- Utvikle en pilot
- Dokumentere pedagogisk praksis
- Utvikle den praktiske likestillingskompetansen hos personalet

Innholdet i piloten var firedeelt: Videobruk – Analyse – To veiledere – En brosjyre.

### Hvordan har vi jobbet?

- 34 filmsekvenser ble analysert
- 2 video-opptak av alle ansatte i spesifikke situasjoner som måltid, garderoben, samlingsstund, en lek
- Opptaket (5 min) ble analysert av kollegaer på avdelingen
- Video-veilederen skrev rapport

Stikkord for noe av det vi har jobbet med – og dimensjoner i analysen:

– Kjønnstatistikk (vanskelig, men noen ganger nyttig)

- Kjønnsmønster, egne holdninger, fastlåste blikk
- Aktørperspektivet – at barn er selv med på å bestemme hvilken jente eller gutt de er
- Kjønnrettferdighet – alle skal ha de samme mulighetene uavhengig av kjønn
- Senmoderne kjønn – kravene som det moderne samfunn stiller til det å være jente/gutt og mann/kvinne
- Kjønnsslek som ressurs – prinsesselek og slåsselek kan gi gode læringsmuligheter
- Markedets sosialisering – kommersielle krefters press på barn om hvordan de skal være
- Dyproller – våre forestillinger/fastlåste blikk om for eksempel passive jenter og dominerende gutter

### Resultater

Resultatet av prosjektet har vært spennende diskusjoner og økt bevissthet rundt pedagogiske valg og holdninger. Vi har en rekke eksempler på observante og rettferdige voksne, og i de 34 filmsekvensene ble kjønnrettferdighet registrert 26 ganger. Men vi så også kjønnsskjevheter, eksempler på at vi ikke lykkes. Kjønnsskjevheter ble registrert 25 ganger, og var jevnt fordelt mellom gutter og jenter.

Vi så at jentene tok oppmerksomhet på eget initiativ, mens guttene fikk oppmerksomhet ved hjelp av de voksne. Vi så eksempler på seriøse, pliktoppfyllende jenter, og gutter som var mer uvørne og litt bajas. Det samme kunne vi observere blant de voksne: Menn som var litt uvørne, litt sleivete og humoristiske, og kvinner som var rolige og trygge, som lo med barna, men ikke initierte humoren så mye selv. Vi så menn som opptrådte forskjellig i forhold til jenter og gutter, som å være mer omsorgsfulle og beskyttende overfor jenter, men mer kompis og litt uvøren overfor gutter.

Noe av dette er problematisk hvis jenter gjennom dette blir bedre på å være seriøse og pliktoppfyllende, og at de blir sett på som mer sårbare og oppriktige. Og hvis gutter blir bedre på å være uformelle, og kunne ta ting på sparket, og bli mer avhengige av de voksne.

### Oppsummering i forhold til målene

Å lage en pilot

- Vi har utviklet et verktøy som andre barnehager kan bruke



### Kartlegge egen pedagogisk praksis

- Økt refleksjon og bevissthet, også utenom kjønns- perspektivet.
- Bilde av et mangfoldig, anerkjennende og ansvarlig personale.
- Å bli filmet er i seg selv skjerpene for hvordan man handler overfor barn.
- Metoden har vært å utvikle egen kraft til å foreta en forandring, delta i en prosess.

### Lokal kunnskapsutvikling

- Det er rom for å være seg selv som voksen, men det ligger noen fastlåste blikk hos oss på hvordan menn og kvinner er.
- Jentene tar mest kontakt med de voksne, mens guttene får.
- Jentene er aktive, løsningsorienterte og handlende, ikke passive som et fastlåst blikk vil se.

- Vi gir rom for kjønnsstypisk lek, men også når disse grensene blir krysset (for eksempel gutter i prinsesse-klær eller gutter som vil ha rosa plastilina).

For fullstendig rapport, se Pilotprosjektet Obeservant og rettferdig – en erfaringsrapport. Fås ved henvendelse til Bjerkealleen barnehage, og blir også lagt ut på [www.kanvas.no](http://www.kanvas.no).

På bakgrunn av prosjektet tilbyr Kanvas et opplegg med inspirasjon og veiledning til barnehager som ønsker å starte egne likestillingsprosjekter.

### Kontakt:

Bjerkealleen barnehage 40 63 02 19,  
e-post: [bjerkealleen@kanvas.no](mailto:bjerkealleen@kanvas.no)  
Myrer barnehage 4063 02 91,  
e-post: [myrer@kanvas.no](mailto:myrer@kanvas.no)

## Høgskolen i Oslo:

# Å GJØRE MENING UT AV LIKESTILLING

Leif Askland og Nina Rossholt, Høgskolen i Oslo, har i perioden 2004–2007 gjennomført et utviklingsarbeid om kjønn og likestilling i barnehagen. Arbeidet har tatt utgangspunkt i de mål og visjoner som kommer til uttrykk i **Handlingsplan for likestilling i barnehagen, og særlig i formuleringen «Barnehagene må integrere likestilling i sin virksomhet, slik at gutter og jenter blir reelt sett likestilt og sosialiseres til et likestilt voksenliv».**

I utviklingsarbeidet har Askland og Rossholt forsøkt å trenge inn i likestillingsbegrepet både fra et teoretisk og praktisk ståsted. Innhold og arbeidsmåter i prosjektet har i korte trekk vært:

- Feltarbeid i to barnehager i to ulike kommuner og med ulik driftsform
- Observasjoner, samtaler, intervjuer og delprosjekter
- Fokus på kjønn og forståelser av kjønn
- Utvikling og utprøving av likestillingsfremmende metoder

- Problematisering av samarbeid mellom voksne – både personale og foreldre
- Teorisøk og teoriutvikling

En sentral del av prosjektet har vært feltarbeidet i to barnehager i Oslo og Akershus. Dette har gått gjennom flere faser, og Askland/Rossholts roller har utviklet seg fra å være observatør til å ta en mer aktiv rolle i arbeidet på avdelingen. I takt med metodeutviklingen, utkrystalliserte også rollen som deltakende forsker seg til å bli en veiledende rolle i de prosjektene personalet selv gjennomførte på ulike måter med enkeltbarn og grupper av barn. Et hovedpostulat i arbeidet har vært: «En av de sterkeste faktorene som har betydning for hvordan barn former sin oppfatning av eget kjønns muligheter, begrensninger og uttrykk, ligger i de subtile, men gjentakende kommunikasjonsformer mellom voksne og barn». Som følge av hovedpostulatet, har oppmerksomheten særlig blitt rettet mot væremåter, holdninger og metoder til kritisk selvrefleksjon knyttet til egne væremåter og holdninger

– Vårt hovedbidrag etter arbeidet er: *Likestillingspedagogikk er et fag*. Vi vil dokumentere at likestilling i dag i stor grad blir behandlet som privat synsing. Og vi vil vise hvordan likestilling i barnehagen som fag kan uttales gjennom teori og praksisbeskrivelser, sier Leif Askland.

Arbeide med store prosjekt i en barnehage er krevende, det skal lite til for at noe uforutsigbart velter planer og ambisjoner. De to forskerne har derfor utviklet flere «Mikroprosjekter» i tilknytning til utviklingsarbeidet, prosjekter som kan gjøre en forskjell uten at det blir for sårbart og uforutsigbart.

### Mikroprosjekt 1

Vår antagelse er at likestillingsprosjekter må ha ulike utforminger, alt etter om de er på organiserings-, aktivitets- eller væremåtenivå. Væremåten er personlig og sterkt knyttet til den enkeltes private erfaringer, oppdragelse, utdanning og praksis. Vi ønsket derfor å utvikle et redskap som kan støtte:

- personlig, individuell refleksjon
- veiledning av kollegaer el.a.
- og løftes opp i personalgruppen og inngå i dens likestillingsdiskusjon/strategi

For mikroprosjektet er det første punktet det viktigste, å fremme individuell refleksjon og selvinnsett.

### Mikroprosjekt 2

Målene for denne framgangsmåten er å støtte den enkeltes prosess for å kunne

- gjenkjenne når kjønn gjør en forskjell i barnas lek, aktiviteter og relasjoner til andre barn og til voksne
- oppdage og uttale holdninger og verdier slik at de kan bli gjenstand for endring
- beskrive de nære hverdagsrelasjonene og analysere dem i et kjønns- og likestillingsperspektiv
- utvikle måter å nærme seg likestillingsperspektiver i en lærende organisasjon

### Mikroprosjekt 3

Et eksempel: En ansatts møte med barn i garderoben

- Hver morgen over en uke
- Skrive små notater
- Oppsummere
- Får veiledning
- Oppdager at fokus i relasjonen til gutter (knyttet til ting) er ulik det fokuset hun har i relasjonen til jenter (knyttet til person). Oppdager ting hos seg selv som hun ikke liker.

Leif Askland har skrevet en foreløpig rapport fra prosjektet, og planlegger bok om temaet høsten 2008.

### For mer informasjon:

Kontakt Leif Askland på [leif.askland@lu.hio.no](mailto:leif.askland@lu.hio.no)

## Høgskolen i Oslo:

# MIB-KOMPASS – ET FORSØK FOR MANNLIGE ASSISTENTER

Leif Askland er høgskolelektor ved Høgskolen i Oslo, og har vært fagansvarlig for kurset MiB-Kompass. Kompass er en gjennomprøvd etterutdanningsmodell ved Høgskolen i Oslo, utviklet for barnehageassistenter.

Tidligere har målgruppen for Kompass vært assistenter i barnehage, og spesielt assistenter med flerkulturell bakgrunn. Noen få menn har tidligere deltatt. Det spesielle med det tiende Kompass-kurset i rek-

ken, MiB-Kompass, er at det utelukkende var menn som deltok. Kurset omfatter fem to-dagerssamlinger, oppgaver og veiledning på arbeidsplassen. I etterkant av hver deltakersamling er det veiledersamlinger. Deltakere med studiekompetanse/vurdert realkompetanse får 15 studiepoeng.

### Mål med MiB-Kompass

Kurset skal gi en innføring i barnehagefaglig arbeid knyttet til å gi mannlige barnehageassistenter en

utvidet praktisk kompetanse. Kurset skal gjennom undervisning og erfaringsbaserte læringsformer bidra til økt yrkesbevissthet og yrkesstolthet.

### **Innhold:**

- Barn, lek og læring. Syn på barn.
- Observasjon. Praksisfortelling
- Voksenrollen – rollemodell. Barnehagekultur, motivasjon
- Familien, likestilling, kjønn og etnisitet
- Musikk, natur, norsk og matematikk

Mangfoldigheten og forskjelligheten mellom mennene som arbeider i barnehagen er like stor som blant kvinnene som arbeider der. De har i utgangspunktet bare to ting felles:

- De har gjort et valg av arbeidsområde som er utradisjonelt i norsk samfunn og

– de er en minoritet i en majoritetskultur.

Å styrke bevisstheten og innsikten i hva det har å si å være en minoritet og hvordan kjønn kan påvirke en institusjons praksis kan gi disse mennene et redskap til å påvirke egen situasjon i barnehagen og også gjøre dem til aktive deltakere i utviklingen av kulturen på arbeidsplassen. I møtet med andre menns fortellinger og erfaringer, kan man utvikle ny kunnskap om egen situasjon og få et bedre grep om sin hverdag som minoritet

Evaluering og rapport fra MiB-Kompass er planlagt ferdig i løpet av mars 2008.

### **Kontakt:**

Leif Askland, Høgskolen i Oslo,  
e-post: [leif.askland@lu.hio.no](mailto:leif.askland@lu.hio.no)

## **Fylkesmannen i Oslo og Akershus:**

# **ØNSKER DISKUSJONSARENAER**

**Behovet for egne nettverk av menn varierer, er en av erfaringene fra region Øst. Særlig i Oslo har det vist seg vanskelig å få etablert aktive grupper. Aud Reiersdal hos fylkesmannen i Oslo og Akershus ønsker seg flere arenaer å diskutere likestilling i barnehagen på.**

Region Øst har vært den absolutt største regionen i arbeidet med Handlingsplan for likestilling. Med Oslo, Akershus, Østfold, Hedmark, Oppland og Buskerud omfatter den rundt 40 prosent av befolkningen i landet, og tilsvarende antall barnehager. Dette har vært en utfordring, sier Aud Reiersdal hos fylkesmannen i Oslo og Akershus.

– Regionen er stor, sannsynligvis for stor for å være effektiv, og i tillegg har vi nokså ulike problemstillinger i for eksempel Oslo og Oppland. Men vi har prøvd å organisere arbeidet gjennom et nett av fylkeskontakter og ressurspersoner, og har blant annet hatt

årlige samlinger for disse. Etter samlingen i 2006 fant fylkene det u hensiktsmessig å samle ressursene i en så stor region, og ønsket å fortsette arbeidet fylkesvis, sier Reiersdal.

Deler av regionen ligger høyt når det gjelder antallet menn i barnehagene, og har også vist en klar økning i handlingsplanperioden. I Oslo har antallet menn økt fra 778 i 2005 til 1102 ved utgangen av 2006, og trolig en ny økning når tallene for 2007 foreligger. I Akershus økte antallet menn fra 435 i 2005 til 773 ved utgangen av 2006.

– Når det i Oslo er mer enn tusen menn som jobber i barnehage, er neppe følelsen av å være «alene mann» så sterk som i små kommuner med få menn. Dette er trolig noe av forklaringen på hvorfor det har vært vanskelig å få etablert en kontaktperson i hver bydel i Oslo, slik vi hadde tenkt, noe som igjen skulle danne et nettverk. Vi har hatt en gruppe på tre menn som har

jobbet med dette, og de melder tilbake at mennene de kontakter ikke ser behovet for egne nettverk. Dette er erfaringer vi må ta med oss i det videre arbeidet med likestilling og menn i barnehagene.

Med tanke på fortsettelsen, tror Aud Reiersdal det er avgjørende at grasrota er engasjert dersom det skal bli resultater. Det gjelder både for å rekruttere flere menn, og å utvikle en pedagogikk for likestilling. Hun

har også tro på flere diskusjonsarenaer for disse problemstillingene.

Jeg kunne ønske meg flere arenaer der man kunne diskutere og luften tanker om likestilling og kjønn i barnehagesammenheng. Jeg innser at det kan være vanskelig å få til, men jeg har tro på at diskusjonsfora som kan skape refleksjon og nye tanker kunne være nyttig, sier Aud Reiersdal.

# MEDSPILLERE



# LIKESTILLING I BARNEHAGEN – UTOPI ELLER EN STILLE REVOLUSJON?

**Det foregår uten tvil mye godt likestillingsarbeid ute i barnehagene, men vi trenger dokumentasjon og nasjonale vurderinger knyttet til dette arbeidet. Vi trenger et tydeligere oppdrag og samfunnsmandat for en likestilt barnehage, nasjonalt og lokalt.**

«Handlingsplan for likestilling i barnehagen 2004 – 2007» er historie. Utdanningsforbundet etterlyser en systematisk rapportering på det arbeidet som er utført i planperioden med hensyn til både hovedmål og delmål for likestillingsarbeidet. Vi er langt unna målet om 20 % menn i barnehagen og at likestillingspedagogikken skal danne grunnlaget for all virksomhet i barnehagen.

I Stortingsmelding nr. 16 (2006-2007) ... og ingen sto igjen, bekrefter departementet at arbeidet med likestilling er viktigere enn noensinne. Departementet vil at arbeidet med likestilling skal ses i sammenheng med en strategi for likestilling i utdanningen. «Strategi for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2007 – 2012». Det finnes lite kunnskap på nasjonalt nivå om hvordan situasjonen er nå mens vi venter på en ny handlingsplan for likestilling i barnehage og skole. Suksesskriterier for arbeidet med likestilling som grunnlag for nye planer er kunnskap, kontinuerlig dokumentasjon, analyse og vurdering.

Vi forutsetter at den nye handlingsplanen fortsatt vil ha minst to hovedområder: Å rekruttere flere menn til barnehagen og å utvikle pedagogiske tilnæringsmåter når det gjelder oppdragelse av barn til likestilte menn og kvinner.

## **Barnehagen i utdanningssystemet**

Barnehagene er en frivillig del av utdanningsløpet og barnehageloven fastslår at «omsorg, oppdragelse og læring i barnehagen skal fremme menneskelig likeverd, likestilling, åndsfrihet, toleranse, helse og

forståelse for bærekraftig utvikling». Full utbygging med en lav foreldrebetaling er en forutsetning for å virkeliggjøre at alle barn får en reell mulighet til å delta på en arena som vektlegger likeverd og likestilling. Utdanningsforbundet ønsker aksept for en ny og framtidsrettet barnehagekultur i utdanningssystemet. Denne nyorienteringen og forbindelsen mellom hjem og samfunn må være en pedagogisk ide om barnehagen som læringsarena, men også en politisk prosess. Barnehagens forbindelseslinjer til skolen er, og har vært, lite tydelige i utdanningspolitikken.

## **Utdanningsforbundets politikk**

Utdanningsforbundet vil understreke at det å arbeide for likestilling, og for å rekruttere og beholde førskolelærere krever langt større engasjement og en bevisst politikk knyttet til det vi opplever som hovedutfordringer innenfor barnehagesektoren.

- Anerkjennelse av at barnehagen er en læringsarena og en likeverdig del av utdanningssystemet
- Likeverdige lønns- og arbeidsvilkår i private og offentlige barnehager
- Fortsatt satsing på kvalitetsutvikling og økt pedagogtetthet
- Styrking av statistikkgrunnlaget og barnehageforskningen

Det er på tide med nye planer, dokumentasjon, handling og nye vurderingsformer initiert av myndighetene. Utdanningsforbundet skal følge opp og sørge for nødvendig drahjelp gjennom å konkretisere arbeidsformer og tiltak.

Tre årsaker skiller seg ut som viktigst for å bli i yrket: Høyere lønn, flere pedagoger og mindre barnegrupper. Det er et tankekors at en av tre vil skifte yrke og at det er en økende førskolelærermangel i Norge. Utdanningsforbundet mener at det er grunn til å tro at høyere lønn vil gjøre det lettere å rekruttere menn til å velge førskolelærerutdanning, fordi lønn og an-

erkjennelse vil være minst like viktig for menn som for kvinner. For menn kan det være et «sprang» i seg selv å stå fram med sitt valg om å bli førskolelærer om en ikke i tillegg må forsvare et yrkesvalg med lav lønn og status. Lønnsbevissthet trenger heller ikke stå i motsetning til likestillingsbevissthet eller pedagogisk engasjement. Utdanningsforbundet vil også se på handlingsplanen for likestilling i barnehagen i forhold til hvordan endre kjønnsdelte utdanningsvalg? Mangel på likelønn er et av de største likestillingsproblemene i Norge.

I et bredere likestillingsperspektiv vil dette innebære å bryte opp det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og heve statusen for barnehagens oppdrag og samfunnsmandat. Videre er det vesentlig å belyse viktigheten av at begge kjønn deltar aktivt i arbeidet med barn og unges oppvekst. Dette handler om barna våre, jenter og gutter og framtida for både barnehage, skole og skolefritidsordningen (SFO).

### **Likestilling er holdninger**

Kjønns sammensetningen i dagens barnehager speiler en tradisjonell holdning i samfunnet om at barn og kvinner hører naturlig sammen, mens menn har en mer perifer betydning for småbarn - og omvendt. Barnehagearbeid er i tillegg fysisk og psykisk krevende, men likevel lavt lønnet. Det er derfor ikke overraskende at det tar tid å rekruttere flere menn til barnehager. Spørsmål om likestilling er til syvende og sist et spørsmål om demokrati.

Utdanningsforbundet er opptatt av ledelsesbevissthet og styrernes ansvar for «å vise fram» barnehagen som arbeidsplass for kvinner og menn. Vi vil ha fokus på og arbeide med rådgivere i ungdomsskolen. Hvordan kan vi rette søkelys på «egne» yrker i forhold til yrkesutplassering? Det er viktig å arbeide for å samle flere menn i enkelte barnehager og for å få en mer tydelig tilsetningspolitikk og en videreutvikling av nettverksarbeidet.

Barnehagene trenger at langt flere menn tar førskolelærerutdanning og begynner å arbeide i barnehagen, men først å fremst trenger vi utdanna førskolelærere, uansett kjønn. Likestillingsproblematikken i barnehager handler ikke bare om de ansattes holdninger og arbeid. Det dreier seg like mye om en verdimeisig snuoperasjon, der samfunnet tydelig viser at arbeid med de yngste blir verdsatt. Likestilling i seg selv er ikke bare viktig på grunn av lovverket, men også fordi likestillingsarbeid på alle nivåer vil styrke den generelle utdanningspolitikken. Likeverd handler om å gi barn samme rettigheter og muligheter uavhengig av hvilket kjønn de har. Likestilling handler om demokrati

Det må skje en stille revolusjon hvis vi sammen skal oppnå resultater som står i stil med ønsket om å lykkes.

# LIKESTILLING I KOMMUNALT PLANARBEID

**Kommunesektorens interesse og arbeidsgiverorganisasjon KS satte høsten 2004 i gang prosjektet Likestilling i kommunalt planarbeid. Prosjektet skulle styrke likestillingsarbeidet i kommunene. Gjennom arbeid i tre ulike nettverk har 10 kommuner satt i verk 20 ulike tiltak for å fremme likestilling på ulike ansvarsområder. Erfaringene fra disse prosjektene og noen til, viser i praksis hvordan en kommune kan drive et aktivt, målrettet og planmessig likestillingsarbeid**

Likestilling handler om like muligheter for kvinner, menn, gutter og jenter. Kjønn og likestilling berører alle politikkområdene og bør derfor integreres som et perspektiv i tjenesteproduksjon, arbeidsgiverpolitikk og i lokaldemokratiet, mener KS. Kvinneuniversitetet Nord og Fredrikkes Hage, Kunnskapssenter for likestilling, fikk i konkurranse med andre oppraget med den praktiske og faglige gjennomføringen. Det ble opprettet nettverk hvor kommunene som deltok skulle sette i verk et tiltak for å fremme likestilling. Erfaringene fra de 20 prosjektene dannet grunnlaget for veilederen «Klar – gå. Likestilling i kommunalt planarbeid» og nettsiden [www.likestillingsaktiviteter.no](http://www.likestillingsaktiviteter.no)

### Barnehageprosjekt Vegårshei

Blant kommunene som var med var Vegårshei, som blant annet gjennomførte en likestillingstest i barnehager og skoler. «Legger det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret føringer for gutter og jenters identitetsutvikling?» er tittelen på rapporten etter prosjektet. Rapporten, som ligger tilgjengelig på det nevnte nettstedet, er en oppsummering av en likestillingstest i

regi av Fredrikkes Hage på oppdrag for Vegårshei kommune. Prosjektet tok sikte på å observere interaksjonsmønsteret mellom voksne og barn i barnehage og SFO ut fra et kjønnsperspektiv. Prosjektet hadde til hensikt å sette fokus på og legge til rette for et oppvekstmiljø som sikrer at både gutter og jenter får det de trenger og har krav på, uten at det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret legger noen begrensninger på hvilke muligheter de selv tror de har.

Fredrikkes Hage har selv videreutviklet «likestillingstesten» fra en svensk modell som et verktøy for å arbeide med likestilling. Testen søker å analysere, synliggjøre og bevisstgjøre ulikheter på bakgrunn av kjønn.

Tallene fra undersøkelsen ble lagt frem for SFOer og barnehager i Vegårshei kommune med diskusjoner i etterkant om hvorfor det er slik og hva som kan gjøres for å endre situasjonen som den er i dag. De kom frem til tre felles tiltak;

1. Systematisert oppfølging gjennom enkle observasjonsskjema.
2. Rollespill.
3. Kjønnsdelte grupper, la guttene øve seg på respekt, omsorg og å ta tur. La jentene øve seg på å bli tøffere.

I rapporten listes det for øvrig opp en rekke andre aktuelle tiltak, rettet både mot de voksne og mot barna.

Se [www.likestillingsaktiviteter.no](http://www.likestillingsaktiviteter.no)

Fagansvarlig i KS har vært Ann-Kristin Copson.



## Kanvas:

# HAR MANGE MENN – ØNSKER FLERE

**En barnehageeier som har lyktes med å få flere menn i barnehagene, er stiftelsen Kanvas. I dag har de rundt 20 prosent menn – målet er 30 prosent.**

Stiftelsen Kanvas har i mange år hatt et sterkt fokus på likestilling, blant annet med bakgrunn i pionerarbeid som er gjort i Bjerkealleen barnehage i Oslo. Likestilling og økning av antallet menn er en viktig del av stiftelsens strategiplan, forteller gaglig leder i Kanvas, Robert Ullmann.

– Ved å forankre likestillingsarbeidet i planverk og strategidokumenter, tvinger vi oss selv til å følge det opp og til å måle resultatene. Forskjellen på «tomme» målsettinger og resultater er handling, mener Ullmann.

Samtidig er det viktig å ikke ta snarveier til handling, påpeker Ullmann. Særlig på et område som likestilling, hvor det handler mye om det som sitter i hodet hos folk, er det nødvendig med langsiktig arbeid. Utfordringer og problemstillinger skal diskuteres og reflekteres over, slik at det reelle innholdet kommer inn under huden hos hver enkelt medarbeider.

– Da vi i 2004 tallfestet målet om 30 prosent menn i Kanvas-barnehagene, skapte det livlige diskusjoner. Men vi har jobbet kontinuerlig både med å nærme oss målet og med å diskutere innhold og begrunnelse, og i dag tror jeg ikke det er noen i Kanvas som er uenig i dette målet, sier Ullmann.

Kanvas har i dag 550 ansatte i sine barnehager, rundt 100 av disse er menn. Fra 2004 til 2007 har de økt andelen fra 9,4 til ca 20 prosent.

– Utgangspunktet vårt var godt, for det vi ser er ett av suksesskriteriene er at vi allerede har mange menn og har et nettverk. Det betyr for eksempel at menn som er alene i en barnehage, har muligheter til å møte menn fra andre barnehager. Vi har brukt det bevisst når vi har søkt etter personale, og sagt at «i Kanvas har vi mange menn, vi ønsker flere».

– Men like viktig som å få tak i menn, er det å beholde dem vi har. Dette er noe vi jobber aktivt og bevisst med. Vi har for eksempel brukt tid på å innse at dette er en sektor definert av kvinner, og at det i de aller fleste barnehager er en kvinnekultur som råder. Et helt konkret eksempel: Hvilke blader og tidsskrifter er det som ligger på personalrommet? Slike spørsmål hører også med i det langsiktige arbeidet med likestilling og kultur i barnehagen, sier Robert Ullmann.

### Fra Kanvas strategiplan:

Det er dokumentert at en likestilt arbeidsplass i gjennomsnitt har et bedre arbeidsmiljø og mindre sykefravær. Mannen er en viktig rollemodell for barna i barnehagen. Derfor mener vi at minimum 30% menn blant de ansatte øker kundetilfredsheten for barn og foreldre. Vi etablerer insentiv som motiverer for måloppnåelse. Måloppnåelsen omfatter både rekruttering og evnen til å beholde mennene i barnehagen. Vi gjør barnehagen synelig som en attraktiv arbeidsplass for menn. Vi promoterer våre egne suksesshistorier og rollemodeller overfor arbeidsmarkedet.

## Gender Loops:

# INTEGRERING AV LIKESTILLING I FØRSKOLELÆRERUTDANNINGEN

I EU-prosjektet Gender Loops arbeider Reform – ressurscenter for menn med tiltak for å forbedre førskolelærerutdanningene og praksis i barnehagene. I fase 1 av prosjektet er det blant annet gjennomført en kvalitativ undersøkelse av integreringen av kjønnsperspektiver i førskolelærerutdanningene.

– Hvordan gi jenter og gutter de samme mulighetene i barnehagen? Uheldig kjønnsmonstre har en tendens til å gjenta seg. For å kunne bryte sirkelen er det nødvendig med kompetanse, sier rådgiver og fungerende leder ved Reform, Ole B. Nordfjell.

Gender loops-prosjektet er delt opp i tre arbeidsfaser:

1. **Situasjonsbeskrivelse.** I denne arbeidsfasen vil vi kartlegge hvordan studenter utdannes i likestilling. Læremateriell, undervisningsinnhold og organisering av undervisningen vil undersøkes. Undersøkelsen vil også berøre spørsmål av mer grunnleggende karakter. Et viktig spørsmål i så måte vil være om utdanningene følger en kvinnelig norm som bidrar til å nedvurdere andre verdier. Situasjonen vil beskrives både gjennom å følge studenter og intervju nøkkelpersoner.
2. **Utvikling.** I denne fasen vil metoder i likestillingsarbeidet i barnehagene kartlegges og utprøves. I tillegg vil tiltak for forbedring av utdanningen og forholdet mellom utdanning og praksis analyseres.
3. **Håndbok og tiltak.** Prosjektet vil munne ut i håndbok for hvordan barnehagene lokalt kan arbeide med likestilling. I tillegg vil det utarbeides tiltak for hvordan utdanningene i større grad kan bidra til økt likestilling i barnehagene.

## Samarbeid

Gjennom hele prosjektperioden er det lagt opp til samarbeid med sentrale norske barnehage- og likestillingsaktører. Reform gjennomfører prosjektet i samarbeid med Høgskolen i Oslo. Ut over dette deltar Utdanningsforbundet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Kanvas og Kunnskapsdepartementet i prosjektets ressursgruppe. Utenom Norge er organisasjoner fra Litauen, Spania, Tyrkia og Tyskland partnere i dette Leonardoprojektet. Bakgrunn for prosjektet er ønske om å forbedre studentenes kompetanse, øke antallet menn i barnehager, og bidra til en bedre og mer likestilt oppvekst.

Nøkkelpersonene som er intervjuet i fase 1 er samfunnsfaglærere, pedagogikk lærere, dramalærere, IKT-lærer, lærer i fysisk fostring, formingslærer, studieleder og student. Spørsmål som har vært stilt er hvordan kjønn og likestilling integreres i fagene på førskolelærerutdanningen? Og hvordan rekrutteres og beholdes mannlige førskolelærerstudenter?

## Noen glimt fra svarene:

Kjønn er ikke integrert i alle fag, i hovedsak i samfunnsfag og pedagogikk. Kjønn er ikke bedre integrert fordi:

- Rammeplan kun i samfunnsfag og pedagogikk
- Lærenes manglede kunnskaper
- Fagtrengsel
- Fagtrengselen fordrer kunnskaper om hvordan kjønn inngår som del av fagene. Her mangler det kunnskap i utdanningene hos lærere, i forskning og læreverk.
- Et lite fag som fysisk fostring har begrenset anledning til å gå inn i temaene, sier læreren i dette faget. Det krever et samarbeid med andre fag som pedagogikk og samfunnsfag, på tverrfaglige prosjekter, eller at det er felles litteratur.

Spørreundersøkelse blant førskolelærere organisert i Utdanningsforbundet:  
*I hvilken grad har førskolelærerutdanningen gitt deg kompetanse til å motvirke uheldige kjønnsroller i barnehagen?*

I liten/svært liten grad: ca 42 %

I noen og stor grad: ca 55 %

Vet ikke/ikke svar: ca 3 %

### **Fra intervjuene:**

*Barnehagen har blitt et kvinnedomene. Barnehagene må endre seg i retning av å være en yrkesarena for begge kjønn. Barnehagene må gjenspeile de endringene som har skjedd ellers i samfunnet. Jeg liker store barnehager som det er flere av i byen. Jeg ser det er mange små barnehager i distriktene som ser ut som små hjem.*

Pedagogikklærer, kvinne

*En mannlig førskolelærerstudent i praksis, tenker jeg, ser den kvinneverden som han forventer å møte både i utdanningen og i barnehagene.*

Dramalærer, kvinne

*Hvis du skal ha høyere lønn, så kan du ikke gå kledd som om du har en fridag hjemme. Gjennom klærne dine presenterer du yrket ditt.*

Pedagogikklærer, kvinne

For mer informasjon se  
[www.reform.no](http://www.reform.no) (prosjekter)  
[www.genderloops.eu](http://www.genderloops.eu)

### **Kontaktperson:**

Ole Bredesen Norfjell, tlf 22340950,  
e-post: [ole@reform.nio](mailto:ole@reform.nio)

# VEDLEGG



## Vedlegg 1

# KUNNSKAPSDEPARTEMENTETS LIKESTILLINGSPRIS

Kunnskapsdepartementet har ønsket å vise at de setter pris på engasjement og resultater når det gjelder likestilling. På landskonferansene i forbindelse med handlingsplanen i 2005, 2006 og 2007 ble det derfor delt ut tre årlige likestillingspriser for godt arbeid for å få flere menn i barnehagene – til barnehager, eiere og høyskoler.

### Landskonferanse på Hell 29.-30. november 2005.

Prisene, utdelt av politisk rådgiver Roger Pedersen, Utdannings- og forskningsdepartementet, gikk til:

**Asker kommune** – for å ha vært en foregangskommune når det gjelder arbeidet for å få flere menn i barnehagene.

**Høyskolen Dronning Mauds Minne** – for å ha gjort en særlig innsats når det gjelder å rekruttere menn til førskolelærerutdanningen, og sørge for at menn trives og gjennomfører utdanningen.

**Stiftelsen Kanvas** – for som privat eier å ha satt dristige mål for andelen menn i barnehagene.

**Bjerkealleen barnehage** – for gjennom mange år å ha tatt spørsmålet på alvor og mer enn oppfylt målet.

### Landskonferansen i Tønsberg 27.-28. november 2006

Prisene, utdelt av statssekretær i Kunnskapsdepartementet, Lisbet Rugtvedt, gikk til:

**Gjekstad barnehage og Karisletta barnehage** i Sandefjord. De to barnehagene jobber tett sammen og får derfor prisen sammen. Barnehagene har mellom 40 og 50 prosent menn og har i løpet av få år fått opp andelen menn radikalt.

**Fredrikstad kommune.** Av Fredrikstads 71 barnehager har 35 prosent mannlige ansatte. Flere har nådd målet om 20 prosent menn.

**Høgskulen i Sogn og Fjordane.** Høyskolen har den høyeste andel menn i førskoleutdanningen i år, 19,5 prosent. Høyskolen har gjennom mange år arbeidet bevisst for å rekruttere flere menn.

### Landskonferansen i Tromsø 14.-15. november 2007

Prisene, utdelt av Kunnskapsminister Bård Vegar Solhjell, gikk til:

**Kråkeslottet barnehage.** Barnehagen, som er en av Tromsø eldste, har jobbet aktivt for å rekruttere og beholde menn, og har nå 41 prosent.

**Bergen kommune** – som har hatt størst økning i andelen menn den siste perioden, fra 8 til 15,4 prosent. Kommunen har også satt seg konkrete likestillingsmål for barnehagene.

**Universitetet i Agder** – som har tatt helhetlige grep om likestilling og rekruttering av menn, og blant annet satt i gang et eget likestillingsstudium.

## Vedlegg 2

# OVERSIKT FORSKNINGS- OG UTVIKLINGSPROSJEKTER FINANSIERT AV DEPARTEMENTET

Rønnaug Sørensen og Anne-Lene Vintervold, Høgskolen i Vestfold: *Sosial kompetanse og kjønn i barnehagen*, 2004–2006.

Olav Bjarne Lysklett og Kari Emilsen: *De er mange, de er motiverte, de er menn i natur. Og friluftsbarnhager*, 2004–2006

Nina Rossholt og Leif Askland, Høgskolen i Oslo: *Å skape mening ut av likestilling i barnehagen. Et utviklingsarbeid om kjønn og likestilling i barnehagen*, 2004–2007

Svein Ole Sataøen, Høgskolen i Sogn og Fjordane og Fylkesmannen i Sogn og Fjordane: *Aksjonsforskning i samarbeid med Sandnes kommune*, 2004–2005

Ole B. Nordfjell og Pia Friis, Reform- resursenter for menn/Kanvas: *Observant og rettferdig*, 2006–2007.

Svein Ole Sataøen, Høgskolen i Sogn og Fjordane: *Mannlege førskulelærere. Karriereprofilar gjennom tre tiår*, 2006–2007

Ole B. Nordfjell, Reform – resursenter for menn: *Gender Loops – likestilling i utdanning og barnehage*, 2006–2008

Anne-Lise Sandnes Voll, Hege Eggen Børve, Berit Verstad, Høgskolen i Nord-Trøndelag: *Likestilling i barnehagen* 2006–2009.

Leif Askland, Høgskolen i Oslo: *MIBKOMPASS – et pilotprosjekt*, 2007

## Vedlegg 3

# MENN I FØRSKOLELÆRERUTDANNINGEN

### Opptak totalt/andel menn

	2003	2004	2005	2006	2007
Dronning Mauds Minne Menn	204 32 (15,7 %)	235 44 (18,7 %)	244 53 (21,7 %)	320 57 (17,8 %)	209 27 (12,9 %)
Høgskolen i Agder Menn	134 15 (11,2 %)	149 21 (14,1 %)	156 21 (13,5 %)	183 30 (16,4 %)	196 23 (11,7 %)
Høgskolen i Bergen Menn	203 24 (11,8 %)	242 32 (13,2 %)	193 34 (17,6 %)	192 41 (21,3 %)	188 24 (12,8 %)
Høgskolen i Bodø Menn	35 4 (11,4 %)	46 6 (13,0 %)	69 7 (10,1 %)	67 12 (17,9 %)	–
Høgskolen i Finnmark Menn	47 –	14 1 (7,1 %)	18 3 (16,6 %)	66 7 (10,6 %)	12 1 (8,3 %)
Høgskolen i Hedmark Menn	117 9 (7,7 %)	118 12 (10,2 %)	142 17 (12,0 %)	119 12 (10,1 %)	141 11 (7,8 %)
Høgskolen i Nesna Menn	28 3 (10,7 %)	30 5 (16,7 %)	2 58 (3,4 %)	63 10 (15,9 %)	45 5 (11,1 %)
Høgskolen i N-Trøndelag Menn	48 6 (12,5 %)	62 7 (11,3 %)	70 12 (17,1 %)	76 12 (15,8 %)	–
Høgskolen i Oslo Menn	296 32 (10,8 %)	273 29 (10,6 %)	262 40 (15,3 %)	338 49 (14,5 %)	371 58 (15,6 %)
Høgskolen i Stavanger/ Universitetet i Stavanger	192 19 (9,9 %)	103 16 (15,5 %)	112 11 (9,8 %)	129 7 (5,4 %)	207 19 (9,2 %)
Høgskolen i Telemark Menn	172 14 (8,1 %)	173 15 (8,7 %)	205 21 (10,2 %)	195 21 (10,8 %)	224 32 (14,3 %)
Høgskolen i Tromsø Menn	32 2 (6,3 %)	79 10 (12,7 %)	62 13 (21,0 %)	56 11 (19,6 %)	68 14 (20,6 %)
Høgskolen i Vestfold Menn	94 10 (10,6 %)	135 16 (11,9 %)	132 21 (16,0 %)	152 15 (9,9 %)	124 24 (19,4 %)
Høgskolen i Østfold Menn	103 11 (10,7 %)	93 16 (17,2 %)	136 19 (14,0 %)	108 15 (13,9 %)	147 23 (15,6 %)
Høgskolen Stord/ Haugesund	47 1 (2,1 %)	53 3 (5,7 %)	42 3 (7,1 %)	62 6 (9,7 %)	66 7 (10,6 %)

Høgskulen i Sogn og Fjordane	32 4 (12,5 %)	14 3 (21,4 %)	89 21 (23,6 %)	47 8 (17,0 %)	103 13 (12,6 %)
Høgskulen i Volda Menn	66 7 (10,6 %)	64 8 (12,5 %)	47 3 (6,4 %)	92 6 (6,5 %)	43 1 (2,3 %)
Norsk Lærarakademi, Lærer- høgskolen	51 8 (15,7 %)	48 6 (12,5 %)	57 8 (14,0 %)	74 10 (13,5 %)	79 13 (16,5 %)
Rudolf Steinerhøgskolen Menn	10 1 (10,0 %)	12 –	24 4 (16,7 %)	17 5 (29,4 %)	35 3 (8,6 %)
Samisk høgskole Menn	4 1 (25 %)	– –	3 –	5 1 (20 %)	3 –
<b>Totalt Menn</b>	<b>1 915 203 10,6 %</b>	<b>1 943 250 12,9 %</b>	<b>2 091 316 15,1 %</b>	<b>2 361 335 15,0 %</b>	<b>2 261 298 13,2 %</b>

## Fullført utdanning

	2003	2004	2005	2006	2007
Dronning Mauds Minne Menn	134 9 (6,7 %)	185 14 (7,6 %)	162 18 (11,1 %)	177 19 (10,7 %)	135 18 (13,3 %)
Høgskolen i Agder Menn	90 10 (11,1 %)	110 6 (5,5 %)	106 6 (5,7 %)	101 7 (6,9 %)	85 11 (12,9 %)
Høgskolen i Bergen Menn	147 12 (8,2 %)	113 6 (5,3 %)	132 15 (11,4 %)	136 13 (9,5 %)	170 17 (10,0 %)
Høgskolen i Bodø	40 2 (5,0 %)	48 3 (6,2 %)	26 2 (7,7 %)	16 –	25 4 (16,0 %)
Høgskolen i Finnmark	21 3 (14,3 %)	38 2 (5,3 %)	31 2 (6,4 %)	21 5 (23,8 %)	21 –
Høgskolen i Hedmark	65 1 (1,5 %)	66 7 (10,6 %)	90 9 (10,0 %)	76 –	82 6 (7,3 %)
Høgskolen i Nesna	8 1 (12,5 %)	16 –	33 –	16 1 (6,2 %)	18 1 (5,5 %)
Høgskolen i N-Trøndelag	38 5 (13,1 %)	37 1 (2,7 %)	38 4 (10,5 %)	35 5 (14,3 %)	42 5 (11,9 %)
Høgskolen i Oslo	180 4 (2,2 %)	130 10 (7,7 %)	204 15 (7,3 %)	204 17 (8,3 %)	212 16 (7,5 %)
Høgskolen i Stavanger Universitetet i Stavanger	120 2 (1,7 %)	106 7 (6,6 %)	87 5 (5,7 %)	101 8 (7,9 %)	103 4 (3,9 %)
Høgskolen i Telemark	79 6 (7,6 %)	95 2 (2,1 %)	78 2 (2,5 %)	87 6 (6,9 %)	83 3 (3,6 %)



Høgskolen i Tromsø	35 –	45 4 (8,9 %)	49 5 (10,2 %)	33 3 (9,1 %)	33 3 (9,1 %)
Høgskolen i Vestfold	105 7 (6,7 %)	83 3 (3,6 %)	79 3 (3,8 %)	63 5 (7,9 %)	72 6 (8,3 %)
Høgskolen i Østfold	94 7 (7,4 %)	54 2 (3,7 %)	78 7 (9,0 %)	68 5 (7,3 %)	78 6 (7,7 %)
Høgskolen Stord/ Haugesund	45 2 (4,4 %)	38 2 ((5,3 %)	22 1 (4,5 %)	34 1 (2,9 %)	17 –
Høgskulen i Sogn og Fjordane	21 –	65 2 (3,1 %)	29 2 (6,9 %)	39 3 (7,7 %)	9 1 (11,1 %)
Høgskulen i Volda	53 –	20 1 (5,0 %)	36 2 (5,5 %)	28 2 (7,1 %)	55 4 (7,3 %)
Norsk Lærerakademi,	30 –	29 1 (3,4 %)	31 1 (3,2 %)	31 5 (16,1 %)	25 1 (4,0 %)
Rudolf Steinerhøgskolen	4 1 (25 %)	5 1 (20 %)	14 –	4 1 (25 %)	14 1 (7,1 %)
Samisk høgskole Menn	5 –	6 –	6 –	2 –	2 –
<b>Totalt Menn</b>	<b>1 314 72 (5,5 %)</b>	<b>1 289 74 (5,7 %)</b>	<b>1 331 99 (7,4 %)</b>	<b>1 272 106 (8,3 %)</b>	<b>1 281 107 (8,3 %)</b>

## Vedlegg 4

# STANGE KOMMUNE

Mal for tilsetting av menn, hvordan beholde mennene og informasjon om menn i barnehager (se side 43)

### Tilsetninger i barnehagene

Hva må gjøres?	Hva kan vi gjøre i praksis?	Ansvarspersoner
Vurdering av personal-sammensettingen og behov for menn i barnehagen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurder antatt behov for nytilsetninger for kommende barnehageår.</li> <li>• Tenke gjennom hvilke stillinger som er ledig.</li> <li>• Vurdere om denne (disse) stillingen(e) bør tilsettes av menn.</li> </ul>	Arbeidsgiver/ styrer
Ved ledig stilling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Søk etter menn.</li> <li>• I barnehagens annonse bør og kan man oppfordre menn til å søke.</li> <li>• Skriv gjerne også litt om satsingsområder og pedagogiske utfordringer som kan få menn til å søke</li> </ul>	Arbeidsgiver / styrer
Ved tilsetting	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innkall alltid en eller flere menn til intervju, dersom menn har søkt stillingen.</li> <li>• Dette vil gi et bredere bilde av hva menn kan stå for som fagmennesker og voksenmodeller.</li> <li>• Tør å ta sjanser, prøv en mann eller to på arbeidsplassen.</li> </ul>	Arbeidsgiver, Tilsettingsutvalg

### De første dagene i barnehagen

Hva må gjøres	Hva kan vi gjøre i praksis	Ansvarspersoner
Ved nytilsetting første dag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduser medarbeideren som en vanlig tilsatt. Ikke fokuser på kjønn.</li> <li>• Ha forventninger til den nye medarbeideren som fagmenneske og ikke som MANNEN i barnehagen.</li> </ul>	Barnehagens styrer
Arbeidsplassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurder muligheten for egen garderobe. Der dette er mulig er det en fordel for både menn og kvinner og kunne skifte og stelle seg i et nøytralt rom.</li> </ul>	Arbeidsgiver
Arbeidmiljø	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenk gjennom arbeidsplassens psykososiale miljø.</li> <li>• Er det greit for en mann å tilpasse seg barnehagens tone og sosiale miljø?</li> <li>• Kvinnene i barnehagen har et særlig ansvar for å ta imot det andre kjønn. De har erfaringene, kunnskapene og kjenner alle barnehagens skrevne og uskrevne regler.</li> <li>• Kvinnene har makten – vær raus.</li> </ul>	Styrer, verneombud og medarbeidere

## Hvordan beholde mennene i barnehagen

Hva må gjøres	Hva kan vi gjøre i praksis	Ansvarspersoner
Skape et miljø for menn i barnehagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilsett flere menn. Skap et miljø for mennene i barnehagen din.</li> <li>La gjerne mennene jobbe sammen på avdeling eller prosjekter for å utvikle et samarbeid og felleskap seg i mellom</li> </ul>	Arbeidsgiver/ styrer
Barnehagens pedagogiske plattform	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menn har ofte med seg andre interesser, kunnskaper og forventninger til barnehagen enn kvinner har.</li> <li>Benytt og ta vare på disse ressursene.</li> </ul>	Styrer og ped. ledere
Vær raus	<ul style="list-style-type: none"> <li>La (unge) menn få prøve seg. Ha forventninger, men tål tabber, triumfer og at han ofte løser oppgaver, utfordringer og problemer på andre og uvante måter.</li> </ul>	Styrer og medarbeidere
Hold fokus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Barnehagen er ikke for menn og kvinner, men for gutter og jenter mellom 0 og 6 år. Det er disse som trenger både mannlige og kvinnelige oppdragere, som sammen skaper et sunt og trygt oppvekstmiljø.</li> </ul>	Barnehagens personale og foreldre
Fadder i barnehagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Har dere flere menn i barnehagen, så la disse være faddere for nye menn som kommer til. Av og til er det veldig godt å snakke med andre menn, om det man opplever som ansatt i barnehagen</li> </ul>	Styrer
Fadder i en annen barnehage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Har dere ikke menn i barnehagen, så introduser «mannen» for MIB-nettverket, eller gjør avtale med menn i andre barnehager for et fadderskap.</li> </ul>	Styrer / MIB- Stange
Skape samhold og samarbeid mellom mennene i Stange	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stange kommune og mennene i barnehagen har laget et MIB-nettverk for menn i barnehagen.</li> <li>Fortell nytilsatte menn om MIB, og gi oss melding om nye menn i barnehagen.</li> </ul>	Vetle – Utsikten Jan Tore – Norstad Stig – Barnas Rett Petter – Enerhaugen Knut – VFB
Førskolelærer-studenter	<ul style="list-style-type: none"> <li>La mannlige førskolelærere være øvingslærere for mannlige studenter.</li> <li>Legg til rette for at barnehager med mannlige førskolelærere blir øvingsbarnehager.</li> </ul>	Lærerhøgskolen Stange kommune

## Informasjon om menn i barnehager

Hva må gjøres	Hva kan vi gjøre i praksis	Ansvars personer
Styrk MIB-nettverket	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legg til rette for et sterkt. Levende og oppegående MIB-nettverk</li> </ul>	MIB-Stange Arbeidsgiver Stange kommune
Lag en innformasjonsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lag strategier for informasjon om menn og barnehageyrkene.</li> <li>• Velg MIB-representanter som kan ta ansvar for dette.</li> </ul>	Vetle, Jan Tore, Stig, Gunnar, Petter og Knut
Katalogiser nyttig MIB-informasjon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det finns så mange drømmer (Gunnar)</li> <li>• Menn i barnehagene i Stange (Vetle og Jan Tore)</li> <li>• Menn i barnehager (Lars Maanum og Tommy Nilsen)</li> <li>• ...etc</li> </ul>	
Lag eget informasjonsmaterieell	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lag informasjonsmaterieell i egen barnehage, i kommunen og MIB-nettverket. Bruk det i de sammenhenger der det er naturlig.</li> <li>• Samarbeid med andre.</li> </ul>	Styrere, MIB-nettverket og Stange kommune
Finn samarbeidspartnere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lag et kontaktnett for samarbeidspartnere i kommunen/</li> <li>• Nærområdet: Barneskoler, Ungdomsskoler, Videregående skoler, Ungdomsklubber, A-etat</li> </ul>	MIB Styrere VFB
Åpne opp barnehagen for praksisplasser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lag opplegg og ta i mot utfordringer om praksisplasser i barnehagen. Si fra til skoler, A-etat etc. at dere gjerne tar i mot mennstyrere. Informer om jobben din selv. Hver barnehage og deres medarbeidere (spesielt mannlige) bør ha et eget ansvar og egen interesse av å «selge» yrket sitt til unge menn.</li> </ul>	Barnehagene/ Medarbeidere i barnehagene

## Den likestilte barnehagen

Hva må gjøres	Hva kan vi gjøre i praksis	Ansvars personer
Den likestilte barnehagen, hva er det?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruk personalmøter, avdelingsmøter og SU-møter til å drøfte «den likestilte barnehage»</li> <li>• Hva legger foreldrene i dette?</li> <li>• Hva legger personalet i dette?</li> <li>• Lag en sjekklister over hva dere synes må være på plass for å få en likestilt barnehage.</li> </ul>	Styrer Ped. ledere Foreldre- representanter
«Våre barn» – får de en likestilt oppdragelse?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruk drøftingene om og sjekklister for den likestilte barnehagen til å sjekke ut om dere gir barna en likestilt oppdragelse</li> </ul>	Styrer Ped. ledere Alle
Lag «kriterier» dere vil jobbe etter for å utvikle den likestilte barnehagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurder rutinene deres, se om ting må endres, vurder om arbeidsmåtene deres utfordrer begge kjønn og om barnehagens oppvekstmiljø legger til rette for at «barna skal bli voksne i et langt mer likestilt samfunn enn før»</li> </ul>	Styrer Ped. ledere Alle

## **PÅ VEI MOT EN LIKESTILT BARNEHAGE**

Kunnskapsdepartementet mai 2008

Rapporten er utarbeidet av frilansjournalist John Roald Pettersen, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet.

**Grafisk utforming:** Mona Persdatter Bekkevad/Pedagogisk Forum

**Foto:** Klausine Røtnes/Pedagogisk Forum