

Rapport fra konferansen

«Den gode barnehage er en likestilt barnehage»

Tromsø 14.–15.november 2007

Arrangør:

Kunnskapsdepartementet og Fylkesmannen i Troms

Program for konferansen

Onsdag 14. november

10.00–11.00	Fremmøte og registrering
11.00–11.10	Kunstnerisk
11.10–11.20	Velkommen ved fylkesmann i Troms, Svein Ludvigsen
11.20–11.45	Åpningsforedrag ved kunnskapsminister Bård Vegar Solhjell
11.45	Utdeling av likestillingspriser
11.45–13.15	Steen Baagøe Nielsen, Roskilde Universitet: Betydninger af ligestilling i børnehaver
13.15–14.15	Lunsj
14.15–14.45	Kari Emilsen og Olav Bjarne Lysklett, Dronning Mauds Minne: De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnehager.
14.45–15.15	Leif Askland, Høgskolen i Oslo: Å skape mening ut av likestilling
15.15–15.45	Anne Lise Sandnes Voll, Hege Eggen Børve og Berit Verstad, Høgskolen i Nord-Trøndelag: Myter og realiteter – likestilling i barnehagen.
15.45–16.15	Pause
16.15–17.00	Pia Friis, Bjerkealleen og Myrer Kanvas-barnehager: Observant og rettferdig. Erfaringer fra et prosjekt om kjønnsrettferdighet.
17.00–18.00	Marie Nordberg, Karlstad Universitet: Manliga pedagoger, pojkar och likestillingsarbeite i barnehagene.
20.00–	Festmiddag

Torsdag 15. november

09.00–10.30	Peter Moss, University of London: Changing the Gender Divide: Kindergarten, Family and Employment.
10.30–11.15	Pause
11.15–11.45	Svein Ole Sataøen, Høgskolen i Sogn og Fjordane: Menn karriereprofiler gjennom tre ti-år.
11.45–12.15	Ole B. Nordfjell, Reform ressursenter for menn: Integrering av likestilling i førskolelærerutdanningen.
12.15–12.30	Pause
12.30–13.00	Leif Askland og William Årmo, Høgskolen i Oslo: MiB-Kompass – et forsøk med kurs for mannlige assistenter
13.00	Takk v/Ragnhild Grenness, Kunnskapsdepartementet.

Likestillingspriser

Kunnskapsdepartementets likestillingspriser for 2007 ble utdelt av kunnskapsminister Bård Vegar Solhjell og gikk til: Kråkeslottet barnehage, Tromsø. Bergen kommune. Universitetet i Agder.

Konferansen var avslutningskonferanse for Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007. Rapporten består av redigerte utdrag fra innleggene på konferansen. Ansvarlig for utdrag, redigering og oversettelser: John Roald Pettersen.

Den gode barnehage er en likestilt barnehage

(Redigert utdrag av åpningstalen)

– Det har vært en fantastisk utvikling både på barnehagefronten og likestillingsfronten de siste tiårene, sa kunnskapsminister Bård Vegar Solhjell, og trakk perspektiver tilbake til 1960- og 1970-tallet – den gang Anne-Cath. Vestly skapte bølger ved å la pappaen til Aurora være hjemmeverende, og den gang kvinnegrupper møtte sterk politisk motstand når de gikk i spissen for å bygge ut barnehager.

I dag er vi i en helt annen situasjon, sa Solhjell. Siste innspurt i utbyggingen er i gang. Pengene kommer automatisk når kommunen bygger ut. Det skal innføres lovfestet rett til barnehageplass.

Men hvorfor er barnehager viktig?

– Dette er storpolitikk. For det første dreier det seg om barna våre. Barnehagen gir barna omsorg, lek og læring. Den er et pedagogisk tilbud og en viktig arena for å møte andre.

– For det andre handler det om integrering av minoritetspråklige barn. Vi må jobbe mot foreldrene for at barna skal komme i barnehage og være rustet til skolestart

– For det tredje: Arbeidslivet trenger hendene: Barnehageutbyggingen har bidratt til at flere foreldre kan jobbe, noe norsk økonomi og konkurranseevne er avhengig av. Vi har ikke råd til å la være.

– Og ikke minst: Barnehager er viktig for likestillingen.

I 1972 var om lag 45 % av kvinnene yrkesaktive. I 2007 er tallet nesten 70 %. Dette hadde ikke vært mulig uten barnehagene, sa Solhjell. Samtidig er arbeidet som gjøres i barnehagene viktig i likestillingsammenheng.

– Norge var tidlig ute med likestilling i barnehagene. Den første rammeplanen fra 1996 sier at barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom kjønnene. Rammeplanen fra 2006 utdypet dette samfunnsmandatet barnehagen er forpliktet til å følge opp. Det har også vært arbeidet for å få flere menn i barnehagene fra midten på 90-tallet. Få land har arbeidet for flere menn. Og Norge er, så langt vi vet, det eneste landet som har satt seg et konkret mål for flere menn i barnehagene. Norge får også internasjonal anerkjennelse på området. Vi har fått ros fra OECD for vårt helhetlige likestillingsarbeid – som

både legger vekt på flere menn og på likestilling i barnehagevirksomheten.

Barnehagen har en nøkkelrolle i likestillingsarbeidet, sa statsråden. Det er i førskolealder at kjønnsrollemønstret legges – og det videreføres i skolen, i arbeidslivet og i familien. I barnehagen må det arbeides etter begge målene i Handlingsplan for likestilling i barnehagene – for likestilling i barnehagevirksomheten og for flere menn i barnehagen.

– Flere menn er viktig, men ikke tilstrekkelig for «den likestilte barnehagen». Hvorfor er flere menn viktig? Fordi barn lærer gjennom å se og oppleve – ikke gjennom ord. Barn må få se og oppleve at menn kan være omsorgspersoner – ellers blir det ingen endring i kjønnsrollemønstret. Derfor er det bra at vi i perioden for handlingsplanen (fra 2004 til utgangen av 2007) har vi oppnådd følgende: 1596 flere menn i barnehagene! Størst økning er det i assistentgruppa – 1092 flere assistenter og tospråklige assistenter, en økning på 70 %. Vi har også fått 297 flere mannlige styrere og pedagogiske ledere, en økning på 18 %, og 207 flere menn i andre stillingsgrupper.

– Mange barnehager er i mål. Det er barnehager som har prioritert rekruttering av menn, og har oppnådd målet med relativt enkle virkemidler: skreddersy stillingsannonser, innkalle til intervju, søke etter mannlige vikarer, legge til rette for at menn trives i jobben. Flere kommuner og barnehageeiere har satt likestilling som et kvalitetsmål, utarbeidet handlingsplaner eller satt mål om at i deres barnehager skal barna møte både menn og kvinner. Og det er stor oppslutning i barnehagesektoren om at det må rekrutteres flere menn i barnehagene.

Hvorfor når vi så ikke målet? spurte Solhjell. Hva er hindringene for å rekruttere flere menn? Statsråden pekte på flere faktorer: Lav lønn, mener mange. Kanskje, men samtidig er det mange mannsdominerte yrker som heller ikke er på lønnstoppen. For eksempel i politiet.

– Det dreier seg også om holdninger: «Menns verden har vært preget av strenge ideer om hvordan en mann skal være,

og tanken om ethvert brudd på denne ideen er en risikoatferd som kan føre mannen inn i umannlighetens sumpete tilværelse», sier mannsforsker Jørgen Lorentzen.

– Vi må også spørre om barnehagen representerer en kultur menn føler seg fremmed for. Barnehagen er bygget opp og drevet av kvinner, det merker menn.

Vi har med andre ord flere utfordringer, slo kunnskapsministeren fast: Vi må nå ut til flere barnehager, flere kommuner, flere eiere og flere høgschooler. Dette er ikke et arbeid bare for «ildsjeler». Det må satses på å rekruttere og beholde menn i barnehagene. Det nasjonale målet er ambisiøst. Vi har «suksesshistorier» – lær av dem. Kommunen som barnehagemyndighet og barnehageeiere må forankre arbeidet, gi det prioritet, og sørge for at barnehagene har den nødvendige kompetanse. Hva med å lage en plan med politisk forankring for arbeidet framover for å rekruttere og beholde menn?

Steen Baagøe Nielsen

Hva betyr likestilling i barnehagene?

Steen Baagøe Nielsen er lektor Ph.D. ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter. Han har jobbet med tema arbeidsmarked, kjønn og menn i omsorgsykker i mer enn ti år.

Noen sentrale likestillingsforståelser:

- Likestilling som politikk – dvs lover, handlingsplaner og institusjonsutvikling (mainstreaming).
- Likestilling som kjønnspolitisk aktivisme – «Kvinnekamp» og fedres rettigheter.
- Likestilling som utvikling og dynamikk – en del av en bred samfunnsutvikling, særlig gjennom markedsøkonomisk utvikling og arbeidsmarkedsutvikling, institusjonsstruktur, familieutvikling.

Ulike utgangspunkt for likestillingsarbeid:

Modell A) Kjønnmodell for likestilling:

Likestilling som mål – fokus på kjønn som metode. Inneholder et fokus på kjønn, som synes intuitivt riktig, gjennom for eksempel å bryte kjønnsarbeidsdelingen, drive «kjønnspe-

da- og videreutdanningstilbud. Vi må beholde de unge assistentene.

En utfordring til høgschoolene: Sett mer trykk på å rekruttere og beholde menn i utdanninga. Tilstreb den nasjonale målet. Framtidige førskolelærere må være skolert i likestillingsarbeid, skal arbeidet få varig virkning. Førskolelærerutdanningen skal evalueres i 2008, og det skal legges vekt på hvilken plass likestilling har i undervisningen og forskningen, og hvordan studiefrafallet blant menn kan reduseres.

– Holdningsendringer tar tid. Arbeidet med likestilling i barnehagen må videreføres; med større tyngde og større bredde. Det må foregå et systematisk arbeid over år. I årene framover vil fokus på kvalitet i barnehagen bli viktig, og likestilling må være en – del av dette arbeidet, sa kunnskapsminister Bård Vegar Solhjell.

gogikk» osv. Men det gjenskerer kjønnsforskjeller umiddelbart – og problemer på sikt.

Modell B) Demokratiseringsmodell for likestilling:

Likestilling som middel – demokratisering som mål. Inneholder et bredere, mer individualisert fokus på for eksempel «likeverd» og «mangfold» i utforming av kjønn (mm.). Men kan bety nedtoning av betydning av tradisjonell kjønnsulikhet.

Modell B må bygge på kunnskap om underliggende prosesser, som virker likestillende eller ulikestillende.

Modellene utelukker ikke hverandre – men kan supplere hverandre.

Nivåer i likestilling i barnehagen:

- Likestilling i den pedagogiske praksis.
- Pedagogiske handlinger og handlingsplaner.
- Likestilling på den pedagogiske arbeidsplassen.
- Relasjoner og arbeidsdelinger blant personalet (og lik rekruttering).

- Likestilling i samfunnet – og mellom arbeidsmarkedets sektorer.
- Balansen mellom det reproduktive og det «produktive» arbeid.

Omsorgens kjønn og barnets behov

– utfordringer i pedagogisk praksis

Barnehagearbeidets kjønn: Barnehagearbeid er «arbeid for kvinner»

- Det har historisk vært forbeholdt kvinner
- Det bygger på «gratis», «naturlige» kvinnelige kompetanser.
- Det rommer fleksibilitet, tidlig fri, nedsatt arbeidstid..
- Belønningssystemet: «menneskelighet», «dialogorientert/ verdiorientert anerkjennelse»
- Det er underordnet plassert i et «bytteforhold» med menns produksjon av den «virkelige» økonomien.

Er omsorg og fri lek fortsatt i fokus

– og sentrale kompetanser?

Foreldre i Norge sier dette om hva som er viktig for barn i barnehager:

- At barnet får leke med andre barn (75 % svært viktig)
- At barnet får omsorg og trygghet fra de voksne (75 %)
- At barnet lærer seg å omgås med andre mennesker (75 %)
- At barnet får være med og oppleve naturen (64 %)
- At barnet har det morsomt med andre barn og voksne (62 %)
- At de ansatte har pedagogisk utdanning (41 %)
- At barnet får være med på ulike kulturelle aktiviteter (39 %)
- At barnet lærer noe som en forberedelse til skolen (32 %)
- At det arbeider menn i barnehagen (20 %)

Hva er barnehagens sentrale bidrag?

- Å skape rom for barn. Dannelse og sosialisering til samvær med mennesker og natur
- Pass
- Sosial forebygging
- Kunnskapsutvikling?

Hvor plasserer likestillingsutviklingen seg i dette?

Omsorgsorienteringer blant menn

Mennene er på vei inn i omsorgen. Vi har fått det «husmorløse samfunn», som skaper behov for større deltakelse – hjemme og ute. Det skjer forandringer i menns subjektive orienteringer – og (i prinsippet) også i praksis. Vi ser en større grad av individualisering, refleksivitet og forhandlinger omkring kjønn, roller mister betydning, forventningene er mindre entydige. Hverdagsorganiseringen er mer forhan-

dlingsbasert i forhold til oppgaver og arbeidsdelinger.

Noen tall: I 1964 utførte menn i gjennomsnitt 0,29 timer husarbeid pr dag, kvinnene 4,29 t. I 2001 var tallene 2,26 t. for menn og 3,30 t. for kvinner.

Menns familieorientering og omsorgskompetanse er langt mer utbredt og akseptert. Tradisjonelle maskuline identiteter og orienteringer som bygger på å være forsørger er under kraftig om- og nedbrytning. Menn forventer å ta aktivt del, og ønsker nærhet framfor distanse til barn.

Likevel: Unge menn er fortsatt skeptiske til omsorgsarbeid. I en undersøkelse ble 20-21-åringene spurt om de noen gang hadde overveid å ta utdanning eller jobb som tradisjonelt har vært dominert av det motsatte kjønn. 65 % av jentene svarte nei, 84 % av guttene svarte nei.

NB! Patriarkalske strukturer undertrykker også menn! Det skjer særlig av andre menn! Maskulinitet er en konstruksjon som innebærer på makt og skrupelighet; Mobbing, latterliggjørelse, intimisering (homse?), mistenkeliggjørelse, ekskludering, vold og overgrep (på marginale menn). Menn diskrimineres også – og barrierebrytere møter dobbel undertrykkelse?! Oppmerksomheten må rettes mot hvordan samfunnet og arbeidslivet, når det diskriminerer mennesker av ett kjønn – også diskriminerer mennesker av det andre kjønn.

Menn som «den andre»

Menn forblir ofte «den andre». I arbeidet reproduseres ofte en rekke kjønnsarbeidsdelinger. Menn inntar marginale posisjoner i forhold til «kjerneytelsene» i omsorgsfagene. Det fører til en rekke forbehold, distanseringer og ekskluderinger i organisasjonen.

Resultatene av at menn blir «den andre» kan bli:

- Midlertidighet i jobben.
- Orientering mot ledelse.
- Instrumentalisering av jobben (for eksempel fritidsorientering)
- Spesialisering (og nye arbeidsdelinger)
- Hyper-akademisering
- Eksplisitt maskulinisering (male-bonding)
- Distansering fra tradisjonell omsorgsorientering – særlig verbalt!
- Kjerneoppgaver «overlates» til kvinner?

Noen nye faglige utfordringer

Menn kan det med ledelse? Barnehagens ledelse kobles i stigende grad fra det daglige ansvar arbeidets kjerneytelser (kvinnelige/omsorgsmessige). Flere menn betyr raskt flere spesialfunksjoner og en mer differensiert praksis. Det passer

godt sammen med ønsket om større enheter, klarere ledelse, målrettede tilbud.

Men hvordan unngår vi å reproducere en rekke symbolske kjønnsarbeidsdelinger?

Noen grunnleggende likestillingsutfordringer:

- Rekruttering av menn til en kvinnekjønned praksis.
- Arbeidet og arbeidsplassen som kjønned – og ulikestillt.
- Pedagogikkens/omsorgens kjønnedhet som dimensjon i fagligheden.
- I forhold til familiene: Hvordan leverer barnehagen svar til en ønsket kjønnedutvikling i familiene?

• Kjønn som noe vi «gjør» – en sosial (og historisk) konstruksjon.

• Kjønn skapes i sosiale sammenhenger og er ikke bare individuelle egenskaper eller fastlagt sosialisering.

Viktig å ha fokus på:

- overordnede maktrelasjoner, barnehagens organisering
- arbeidsdelinger
- kulturelle koder og forventninger
- individuelle «kjønnsskjebner»/identitetskonstruksjoner
- skal vi forstå kjønn må vi studere hvor og når det tillegges betydning: Relasjoner, kontekster og strukturer.

Kari Emilsen og Olav Bjarne Lyseklett, Dronning Mauds Minne Høgskolen

De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnehager

Prosjektet «Menn i natur- og friluftsbarnehager» er gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskole for førskolelærerutdanning i perioden høsten 2004 til våren 2007 og var støttet av Kunnskapsdepartementet. Bakgrunnen for prosjektet var observasjoner av større andel menn i natur- og friluftsbarnehager (19 %) enn i ordinære barnehager (7 %). Intensjonen har vært å kartlegge hva som kjennetegner menn i natur- og friluftsbarnehager og finne ut noe om hvorfor de tiltrekkes av denne type barnehage. I tillegg har man også prøvd å finne ulike faktorer for arbeidet med å rekruttere menn til barnehagen.

Datamaterialet ble hovedsaklig samlet inn i to omganger. I løpet av vinteren 2005 svarte menn i 41 natur- og friluftsbarnehager og 20 ordinære barnehager på spørreskjema, og i løpet av vinteren 2006 svarte kvinner fra 35 natur- og friluftsbarnehager og 16 ordinære barnehager på en noe modifisert utgave av det samme spørreskjemaet. Vi har i datamaterialet sammenholdt opplysninger samlet inn fra menn i natur- og friluftsbarnehager og menn i ordinære barnehager, samt kvinner i natur- og friluftsbarnehager og kvinner i ordinære barnehager. Vi har studert deres bakgrunn,

motivasjon, trivsel, arbeidsforhold og yrkesidentitet. Vi har også kartlagt en rekke holdninger til barnehagen 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.

Vi har funnet at menn i natur- og friluftsbarnehager 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 barnehagetypen 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 friluftsbarnehagene har videreutdanning i uterelaterte emner. De sier at de opplever natur- og friluftsbarnehagen 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 friluftsbarnehager 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 friluftsbarnehager, kan dette være et viktig poeng. Mye av det vi har funnet om menn i natur- og friluftsbarnehager anser vi som viktig med tanke på å rekruttere flere menn til barnehagen.

Vi kartla også kvinners holdninger til menn i barnehager. Vi ønsket informasjon om kjønnede 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.

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 friluftsbarnehager.
- 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 friluftsbarnehager er bra for barn i forhold til; motorikk, mestringsglede, sosialisering, og kunnskaper om natur, miljø og dyr.
- De mener selv at natur- og friluftsbarnehager, 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 DMMHs publikasjonsserie, med tittel «De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnehager».

For bestilling: Se høgskolens nettsted www.dmmh.no

Leif Askland

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 2 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».

Konstruksjon av kjønn – å «gjøre» kjønn, skjer bl.a. i et samspill mellom psykologiske, sosiale og kulturelle forutsetninger. Som følge av hovedpostulatet, har oppmerksomheten særlig blitt rettet mot:

- Væremåter
- Holdninger
- Metoder til kritisk selvrefleksjon knyttet til egne væremåter og holdninger

Følgende forskerposisjoner og metoder har vært benyttet: Deltakende observasjon, aksjonsretta endringsarbeid, intervju, samtaler, veiledning, spørreskjema (foreldre), litteratursøk.

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

Ulike metoder som kan bidra til at barnehagepersonalet utvikler kjønns sensitivitet i sin praksis:

- Underliggende antakelser
- Konfronterende fortellinger
- Mikroprosjekt
- Barns medbestemmelse
- Kartleggingsredskap
- Foreldresamarbeid

Arbeide med store prosjekt i en barnehage er krevende, det skal lite til for at noe uforutsigbart velter planer og am-

bisjoner. 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 deres likestillingsdiskusjon/strategi

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

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: Berit's 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 skriver en foreløpig rapport fra prosjektet innen utgangen av 2007, og planlegger bok om temaet høsten 2008.

For mer informasjon: Kontakt Leif Askland på leif.askland@lu.hio.no

Myter og realiteter – likestilling i barnehagen

Foredraget er basert på et pågående arbeid ved Høgskolen i Nord Trøndelag. Medarbeidere: Hege Eggen Børve, Berit Verstad og Anne Lise Sandnes Voll.

To påstander om barnehagen som kan karakteriseres som myter:

- Barnehagen er en kvinneverden!
- Kvinner og menn velger forskjellige barnehager!

Med utgangspunkt i disse mytene vil vi reise spørsmål om dette er myter om barnehage som bidrar til å tilsløre realiteter i barnehagen, og som dermed kan være til hinder for å nå målet om likestilling i barnehagen.

Myten om at barnehagen er en kvinneverden kan sies å være styrt av stereotypiske forestillinger om kvinner og menn. I hverdagspråket utkrystalliserer dette seg som dikotomiske forestillinger om hva som er kvinnelig og mannlig, for eksempel at kvinner har mer av noe som menn har mindre av og omvendt. Eksempler kvinner ses som omsorgsrasjonelle, og menn som målmiddel rasjonell, kvinner som passive, menn som aktive, jenter er snille og stille, gutter er urolige og bråkete. Denne kategorisering av kvinner og menn understøttes av normer, makt og belønningssystem og driver kvinner til å leve og uttrykke seg kvinnelig og menn til å leve mannlig. Normsystemet virker disiplinerende, og kan sees som et system av myter, regler og antakelser, som over tid blir tatt for gitt og oppfattes som sannheter. Dette normsystemet finner vi igjen i barnehagen. Konkret kommer dette til uttrykk både i arbeidsdeling, kommunikasjon og det fysiske miljø. Det synes å være en vedtatt norm om at barnehagen er en kvinneverden. En av våre kvinnelige informanter svarte følgende på spørsmålet om hva som preger barnehagekulturen:

«En barnehage det er jo kvinnekultur... Det fysiske miljøet er jo innredet i kvinnehodet mange ganger. Ingen karer har innredet barnehagen. Det er jo, vi liker jo å ha det litt koselig og ryddig, hyller og ordner litt og pusler, mens karene er kanskje ikke så nøye på det da?»

Kan myten om at barnehagen er en kvinneverden være til hinder og medføre reproduksjon av en dikotomisk forståelse

av kvinner og menn? Virker kvinnekulturen begrensende i forhold til menns muligheter og kvinner og derav likestillingen? Hvilke føringer legger forestillingene om barnehagens kvinnekultur på både menn og kvinner som avviker fra normsystemet i barnehagen?

Arbeidet med handlingsplan for en likestilt barnehage i barnehagen har åpnet opp for å se kontrollmekanismene som bidrar til å disiplinere kvinner og menn. Kunnskapen om fysiske omgivelser og dens betydning for handlingsrommet har medført et større fokus på det fysiske miljøet ved å ommøblere barnehagen – for dermed å finne en vei ut av rommets og kulturens disiplinerende favntak. Ved å stille spørsmål om «ting» kan gjøres annerledes blir en bevisstgjort egen praksis. Da starter endringene – det nye blikket på barnehagehverdagen. I den sammenheng har rekruttering av menn i barnehagen vært en vekker.

Men er det slik at majoritetsgruppen, kvinnene, kontrollerer gruppen og kulturen mens mannen må forholde seg til at slik er det? Andre studier viser at når menn kommer inn i en kvinnedominert arbeidsplass, som f.eks. sykepleien, så får de nettopp på grunn av sitt kjønn forventninger rettet mot seg. Det forventes at de må få en mer passende stilling og arbeidsoppgaver i forhold til sin kjønnskategori (Kvande 1998). Når menn kommer inn i barnehagen blir de spesielt synlig på grunn av sitt kjønn, de representerer noe annet enn majoriteten. Fordi maskulinitet har hatt en dominerende posisjon i samfunnet blir de gjerne tatt vare på og lyttet til, mens når kvinner kommer inn på mannsdominerte arbeidsplasser blir de først og fremst blitt sett som kjønn og ikke som fagperson. Kvinner har derfor i sterkere grad vært nødt til å tilpasse seg den kulturen de har kommet inn i og vise at de er kompetente (Kvande og Rasmussen 1990). Vi kan imidlertid stille spørsmål ved om barnehagen og barnehagekulturen er forskjellig fra andre arbeidslivsorganisasjoner? Blir menn i barnehagen «tokens» på sin gruppe og at det slik at det er først når antall menn øker at endringer er mulig?

Kvinner og menn velger forskjellige barnehager!

Menn velger naturbarnehager – og rekrutteringsmålet med 20 % menn i barnehagen er oppnådd i naturbarnehager.

Andelen menn i alle barnehager i Nord-Trøndelag er 6.4 %. Gitt disse fakta er det slik at menn foretrekker naturbarnehager, mens kvinner foretrekker «vanlige» barnehager? «Bindestreksbarnehagen» som f.eks naturbarnehagen kan representere en mulighet, siden den ikke er ferdig møblert i samme grad som den tradisjonelle barnehagen. I disse barnehagene kan det være lettere å stille spørsmål ved de normer og verdier som har vært rådende. Det er knyttet omkostninger til å ommøblere, både å være de som foreslår det og de som skal bidra i gjennomføringen. Menn som har prøvd å endre miljøet blir møtt av latter og ironi, som er et kvinnelig maktuttrykk på en arbeidsplass der den kvinnelige normen ligger til grunn (Havung 2005). Kan det være slik at det er enklere for nye grupper at de kommer inn i barnehager som er under utforming og som ikke er ferdig «møblert»? Kan det være en forklaring likeså mye som at menn velger friluftsbarnhager, mens kvinner ikke gjør det, eller i hvert fall ikke oppfattes å ønske det. Vårt datamateriale er ikke entydig på dette, men viser også at det ligger en taus forventning om at gutter/menn kanskje ønsker å jobbe i denne type barnehager. I vår studie kommer det fram at også kvinner gjerne vil jobbe ute, men at de viker i forhold til menn.

Sett i sammenheng med likhetsidealet som har preget barnehagen, der alle skal gjøre det samme uavhengig av stilling, kan det synes som om når menn entrer barnehagen som arbeidsplass åpnes det på samme tid opp for å komme med ønsker om både hvilke arbeidsoppgaver en vil jobbe med og hvor en skal gjøre det. Kan dette ha sammenheng med en underliggende forestilling om at menn er mer bekvem med å jobbe i barnehagen hvis de får arbeidsoppgaver som de har lyst til å gjøre?

Likestilling i relasjon til kjønn, etnisitet, klasse

Mytene barnehagen er en kvinneverden, kvinner og menn velger ulike type barnehager er eksempler på myter som både virker sammen og som forsterker hverandre.

Det som særpreger disse mytene så vel som myter generelt er at de gjør oss blinde. Har vi sett et bilde av virkeligheten mange ganger nok, så tror vi at det er slik det skal være.

Vi forholder oss til myter ubevisst – først når de blir stilt spørsmål ved blir de synlige for oss – vi blir bevisstgjort.

Opprettholdelse av mytene knyttet til barnehagen innebærer at barnehagen forstås og oppfattes som å være en kvinneverden skapt for og av kvinner. Menn som entrer barnehagen bryter med disse forestillingene, men framfor å ses som en differensiert gruppe blir de lett forstått som en homogen gruppe med andre egenskaper enn kvinner, som ikke ønsker å utføre arbeidsoppgaver som tradisjonelt sett har blitt koblet til kvinner og som velger bort den tradisjonelle barnehagen. Kvinner knyttes på sin side ensidig til

koseliggjøring og fremsettes som arbeidstakere som utfører arbeidsoppgavene som foregår innendørs. Dette er et bilde av barnehagen som lett gjør at menn ses som å bryte med det som har preget barnehagehverdagen, mens kvinner tar seg av arbeidsoppgaver som menn velger bort. På denne måten fortrenses blant annet kvinners stemmer, deres interesser og ønsker, som igjen bidrar til å overskygge nyansene og ulikehetene både mellom kvinner og menn, mellom menn og mellom kvinner. Slik forstått synes mytene til å tilsløre realiteter i barnehagen, som igjen kan være til hinder for å nå målet om likestilling i barnehagen.. Det innebærer at vi må tillate at kvinner og menn er både like og forskjellige, og at alle har noe å tilføre. Skal en ta likestilling i barnehagen på alvor må en for det første stille spørsmål med mytene, og den disiplinerende makt som ligger i dem. Hvis en i tillegg tar høyde for utviklingen i den norske samfunnskonteksten vil det fremover være viktig å se likestillingen i relasjon til kjønn så vel som klasse, seksuell legning og etnisitet. Hvordan skape en barnehage hvor både kvinner og menn, etniske nordmenn og nye nordmenn, heterofile og homofile/lesbiske kan utvikle seg? Kan vi forstå hvordan kvinner og menn gjør kjønn i barnehagen uten å forstå hvordan de er påvirket av ulike samfunnsmessige maktordninger som skaper større mulighetsrom for noen, men som snevrer det inn for andre?

Ved å reflektere over mytene og inkludere nye ideer og perspektiver kan likestillingsarbeidet i barnehagen bli mindre avspaltet og mer helhetlig og dermed åpnes det opp for flere virkeligheter. For kanskje er det ikke barnhagen som kvinneverden som står som hinder likestillingen, men snarere myten i seg selv med dens underliggende normative føringer?

For mer informasjon, kontakt Anne Lise Sandnes Voll: anne.l.voll@hint.no

Observant og rettferdig

– Et pilot-prosjekt i samarbeid mellom Reform og Bjerkealleen og Myrer Kanvas-barnehager

Pia Friis er daglig leder i Bjerkealleen og Myrer Kanvas-barnehager i Oslo. I 2006 gjennomførte de to barnehagene et likestillingsprosjekt under tittelen «Observant og rettferdig». I prosjektet filmet personalet seg selv, og analyserte filmene i etterkant.

Hvorfor et slikt prosjektet?

Bjerkealleen barnehage har siden 1995 jobbet bevisst for å få flere menn i barnehagen. De siste årene har dette også vært et mål i alle Kanvas-barnehagene, som samlet sett 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.

Kunnskapsdepartementet og Kanvas finansierte prosjektet. I tillegg hadde vi følgende samarbeidspartnere: Ole Bredesen Nordfjell, rådgiver ved Reform, ressursenter for menn, Kaja Svaleryd, som hadde hatt et tilsvarende prosjekt i Sverige, og en Marte Meo-pedagog.

Hvorfor observant og rettferdig?

Vi valgte å bruke begrepet *kjønnsrettferdighet* ettersom likesstilling i den allmenne mening ofte er synonymt med jenter og kvinner. 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

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
- Kjønnlek som ressurs – prinsesselek og slåsselek kan gi gode læringsmuligheter
- Markedets sosialisering – kommersielle krefters press på barn om hvordan de skal være
- Dyproller – våre forestillinger om for eks flinke jenter og sterke 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.

Men – vi så flere eksempler på at jentene tar oppmerksomhet på eget initiativ, mens guttene får oppmerksomhet ved hjelp av de voksne.

Vi så også eksempler på seriøse, pliktoppfyllende jenter, og gutter som var mer uvørne og litt bajas. Og vi så eksempler på menn som opptrådte forskjellig i forhold til jenter og gutter. Omsorgsfull og beskyttende overfor jenter, 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, eller blir mer avhengige av de voksne.

Oppsummering

- Vanskelig å si om vi har blitt mer likestilte, vi målte ikke før- og ettersituasjonen
- Iscenesettelse foran kamera
- Økt refleksjon og bevissthet også utenom kjønnsperspektivet
- Bilde av et mangfoldig, anerkjennende og ansvarlig personale

- Å bli filmet er i seg selv skjerpene for hvordan man handler overfor barna
- Metoden har vært å utvikle egen kraft til å foreta en forandring, delta i en prosess
- Endring er et nøkkelord

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
bjerkealleen@kanvas.no
Myrer barnehage 4063 02 91
myrer@kanvas.no

Marie Nordberg

Mannlige pedagoger, gutter og likestillingsarbeid i barnehagene

Marie Nordberg har bakgrunn som førskolelærer, og er i dag genusforsker (kjønnsforsker) og fil.dr. i etnologi ved Universitetet i Karlstad. Nordberg har blant annet deltatt i to omfattende prosjekter med relevans for likestilling i barnehagen; *Manliga arbetstagare i kvinnoyrken* og *Att göras till «riktig» pojke*.

Noen innledende tanker:

Hva oppmuntres gutter til? Hvilke bilder har vi av hvordan en gutt skal være? (Foto av gutt i prinsesseutkleddning).

Normalitet: Hvordan er, og hvordan konstruerer vi, den «normale mannligheten»? Vi er ofte stereotype i beskrivelser og omtaler av menn/menn i barnehagen. «Vi må ha en mann i barnehagen» sier vi. Hva betyr det? Sier vi at «vi må ha en nordlending i barnehagen»?

I prosjektet *Manliga arbetstagare i kvinnoyrken* ble 15 menn og 16 kvinner intervjuet (førskolelærere, fritidspedagoger, grunnskolelærere, frisører, sykepleiere), og det ble gjort observasjoner ved 11 arbeidsplatser. I grunnlagsmaterialet inngikk også film, dagsaviser og ulike dokumenter.

I prosjektet *Att göras till «riktig» pojke* ble grupper/klasser på to skoler fulgt gjennom to år (førskole/grunnskole), og det ble gjennomført observasjoner og intervjuer også hjemme.

Noen av problemstillingene i begge prosjekt var:

Hvordan språklige betegnelser og kategorier brukes

Hvilke *identifikasjoner* og *motidentifikasjoner* skapes og kommer till uttrykk? Hvordan skapes *normalitet* og *avvik* i ulike situasjoner?

Diskursflyten

Hvordan «budskap» og handlingsmønster flyter mellom, gjentas og forandres i ulike situasjoner.

Det er flere grunner til å få menn inn i kvinnedominerte yrker:

- Likestillingsgrunner – For å utjevne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, endre yrkenes status og utjevne lønnsforskjeller.
- Arbeidsmarkedsmessige grunner – Yrker med manglende arbeidskraft, omplassering fra overskuddsykker.

- Mangfoldsdiskursen – Ivareta individers spesifikke kunnskaper, mannlige og kvinnelige perspektiv skal tilføres.
- Bedre miljø.
- Være modeller for andre – i noen yrker er «forbilder» viktigere enn i andre.

Et viktig moment: Forventninger til menn – fra kvinnelige kolleger, fra mannlige kolleger, fra barnas foreldre, fra barna. (Mannen som ordenssvakt, idretts- og lekleder, kjønnsoverskrider, stå for mannlige perspektiv, tilføre andre aktiviteter, teknikk-fikser, mindre kompetent...)

Mange diskurser:

- Menn som forebilder og kjønnsrollmodeller, viktige for gutters identitetsskaping
- Uroen for «den fraværende far»
- Barnet i sentrum
- Likestillingsdiskurser
- Det «truende» feminine miljøet, uro for femininisering av menn og gutter
- Gutters prestasjoner, uro for gutters framtid
- Seksualisering, pedofildebatten
- Den høyproduktive arbeidstakeren
- Mannen som hovudforsørger, lønnen er viktig

Ulike likestillingsforståelser:

- Likestilling som kjønnsoverskridende likhet. Omvendt arbeidsdeling, unisexmote, 1970-tallet.
- Likestilling som maktforskjell. Kvinner trenger særbehandling, menn pekes ut som hinder. 1980-tallet.
- Likestilling som positiv særfordel. «Vi er ulike men like mye verd», mangfoldsdiskursen. Menn skal stå for mannlige perspektiv, bidra med noe annet enn kvinnelige arbeidstakere. 1990-tallet.

Hvordan skal mannen være?

Ambivalensen mellom ulike mannligheter er tydelig og tilstede hos mange. Et sitat fra bladet *Förskolan*:

Det är så många tankar som snurrar i mitt huvud. Hur ska en manlig förskollärare vara? Vad förväntas av mig? Ska jag vara macho-Lasse eller farbro Barbro, eller båda, eller ingen? Svaret kan tyckas enkelt: var dig själv! Men det är inte så lätt. Var går gränsen mellan att vara man eller fjolla? Är det manligare att snickra än att sy? Vad ingår i min roll som pedagog?

I studiene ser Marie Nordberg tre handlingsmønster:

- Tar avstand fra sterkt kvinnelig kodete aktiviteter. Resultat: erfaringer begrenses, maskulint kodete aktiviteter står fremst.
- Tra avstand fra sterkt mannlige kodete aktiviteter. Resultat: erfaringer begrenses, kvinnelig kodete oppgaver står

- fremst, polariserte kjønnsmonster i arbeidsgruppen.
- Overskriderne. Alternering mellom oppgaver, bredt spekter av aktiviteter. Resultat: Bredt spekter av erfaringer, ferdigheter og alternering mellom flere posisjoner.

Den populære gutten

Dette var 6-åringenes kjennetegn på den populære gutten:

Han er dristig, modig, tåler smerte, skal være fysisk sterk, flink i sport, skal kunne forsvare leker og kamerater, skal kunne lære vennene forsvarsknep mot andre gutter, skal være snill og ikke krangle med gutter som ikke provoserer, og skal ikke være feminin i klær, kroppsspråk og interesser.

Å være skikkelig gutt betyr: (sitat)

– Då buttar man ju tillbaks. Man kan göra så här (sätter händerna i sidorna och stirrar argt) 'Hm, vad vill du mig!../ Jag brukar bli rädd ibland när dom större kommer emot mig. Dom kan ju dänga mig med bara en arm, så då blir jag lite rädd. (Mikael, 6 år).

– Man måste vara väldigt snabb och inte rädd för så mycket (Jens, 6 år)

Likestillingsarbeid i praksis:

- Motivere personalgruppen, ledelsen, barn og foreldre
- Analysere virksomheten
- Hva ser vi som viktig å forandre? Hva er mindre viktig?
- Start med et konkret område (bedre å begynne med noe mindre, konkret og oversiktlig – og gå videre etter hvert)
- Let etter metoder, planlegg innsatsen
- Evaluere – hvordan gikk det?
- Hvordan går vi videre? Ny analyse og endringsarbeid
- Barn og voksne kan jobbe sammen. Kjønnanalyser er morsomt. Perspektivet kan benyttes på en mengde situasjoner som barn og voksne er i daglig

Rett også oppmerksomheten mot barnehagen som organisasjon. Hvordan er personalets oppgavefordeling og plassering? Hvilke budskap gis i aktiviteter, i bøker og i annet materiale? Hvilke aktiviteter, barn og kropper premieres – og hvorfor? Hvilke ferdigheter anses som viktige og mindre viktige? Hva med utformingen av inne- og utemiljøet?

Til slutt – Marie Nordberg om å utfordre normer:

Att utmana normer är att ta någon i handen och varsamt erbjuda ett alternativ till det invanda. Förändring kan aldrig tvingas fram. Tillsammans kan vuxna och barn bli varse hur vi i olika situationer upprepar en mängd normer och både skratta åt och utmana hur vi dagligen «gör» kön. Förändrings- och jämställdhetsarbete är inte enbart tung och tråkigt, det ger många tillfällen till gemensamma skratt också...

Å minske forskjellene mellom kjønnene – i barnehage, familie og arbeidsliv

Peter Moss er professor ved Institute of Education University of London, og tilknyttet Thomas Coram Research Unit. I dette foredraget ønsket Peter Moss å sette likestilling i barnehagen inn i et større perspektiv, basert på studier fra en rekke land.

Noen innledende spørsmål:

Hvordan står det egentlig til i dag når det gjelder menn og barn? I hvor stor grad deltar mennene, hjemme og i omsorgsyrkene? Hvorfor er det så vanskelig å endre forskjellene mellom kjønnene? Har det noe å si at forskjellene er der? Hva kan vi gjøre med det?

Menn deltakelse i hjemmet

Det positive:

Fedre er mer involvert i sine barn og omsorgen for dem. Økningen er størst når det gjelder de yngste barna. I Storbritannia har tidsbruken til barnerelaterte aktiviteter økt fra 15 min/dag i 1970-årene til 2 timer/dag på slutten av 1990-tallet.

Flere fedre tar permisjon når barna er små (særlig i land med gode ordninger), de tar lengre permisjon, og stadig flere land innfører bedre ordninger.

De mindre positive:

De fleste fedre har en «støttespiller-rolle» i familien, og involverer seg lite i barna i ukedagene. De har heltidsstillinger, og arbeider ofte lange dager.

Fedre tar ikke pappapermisjon når de økonomiske betingelsene er dårlige. Fedre tar mindre fri enn mødrene der de kan dele permisjonen likt. Det er få land som har gode ordninger spesifikt for fedre.

Når det gjelder deltakelse i arbeidslivet er det store forskjeller. 71 % menn og 56 % kvinner er i arbeid (EU 25). 32 % av kvinnene arbeider deltid, bare 7 % av mennene. Kvinner tjener 15 % mindre enn menn pr time. Kvinner bruker mer tid hjemme enn ute, menn bruker mest tid ute.

Menn deltakelse i omsorgsykker:

Svært lite positivt!

En studie i Storbritannia av 17 yrkesgrupper innen barn og omsorg viste at de som jobbet med de yngste og eldste (småbarn og eldre) hadde lavest lønn, helt ned i 67 Nkr i timen, og at det var større andel kvinner jo lavere lønnen var (94 % kvinner i den lavest betalte gruppen).

Andre studier viser at menn i disse yrkene er overrepresentert i lederstillinger.

Oppsummert:

Det skjer endringer når det gjelder menns deltakelse hjemme, men det er langt unna likestilling. Det er store endringer når det gjelder kvinners deltakelse i arbeidslivet, men likevel et stykke igjen til likestilling. Det er liten endring i omsorgsyrkene, det er svært langt igjen til likestilling.

Hvorfor opprettholdes kløften mellom kjønnene? Hva er årsakene?

- Penger: Fedre tjener mer enn mødre. Der hvor mødre tjener mer/jobber fulltid, deltar far mer hjemme. I omsorgsykker er menn lite representert.
- Kvinners holdninger: Fars uttak av permisjon avhenger av mors vilje til å dele.
- Bildet vi har av barnehager og barneomsorg: «Å passe barn» ansees som kvinnearbeid, barnehager anses som reservehjem, og de som arbeider der som en reservemor.
- Strukturer i arbeidsliv og samfunnsliv genererer kjønnsforskjeller.

Har det noe å si at disse forskjellene er der?

Ja! Endringer er nødvendig både for likestilling mellom kjønnene og for å få et samfunn som fungerer godt. «Privilegert ansvarsløshet» er ødeleggende for samfunnet. Forpliktelse til mangfold har en verdi. Sammensatte identiteter; det finnes ikke én enkel mannlig rollemodell, men ulike maskuliniteter.

Hva kan vi gjøre?

- På lang sikt (30-50 år): Føre en systematisk, bred likestillingspolitikk, og lage nødvendige rammeverk.
- Sette konkrete mål for andelen menn i omsorgsyrker.
- Ny politikk når det gjelder foreldrepermisjon. Kanskje 6+6+6 måneder? (mor+far+begge)

Drive med utprøving og forsøk – f.eks. nye måter å skaffe seg utdanning på (som i Skottland, spesielle opplegg for menn i barn/omsorgsyrker), eller å samle menn i grupper (som MiB i Norge), eller som ved Sheffield Children's Centre (med 700 barn), der 25 av 58 ansatte er menn, og der mangfold er det normale, ikke unntaket.

Lære av hverandre, på områder som:

- Konflikter og uenigheter

- Utfordringer og barrierer
- Likestilling i praksis. Driver kvinner og menn oppdragelse på ulike måter?
- Synspunkter fra menn og kvinner, gutter og jenter. Forstår menn og kvinner oppdragelse ulikt?
- Evaluere tiltak og politikk

Metoder:

- Forskning; både vitenskapelig og hverdagsforskning (pedagogen som forsker)
- Dokumentasjon og faglig diskusjon og utvikling
- Bruke lokale, nasjonale og internasjonale forum. Det er viktig å delta i og støtte internasjonale nettverk.

Og i den sammenheng; hvordan kan Norge dele sin kunnskap og sine erfaringer med andre land?

Svein Ole Sataøen

Mannlege førskulelærere 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 førskulelærarutdanninga 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 utdanningen gi et utmerket grunnlag for kvinnens særlige oppgave: hjemmet og barna og åpne hennes øine for mange brennende samfundsspørsmål

Ekspertkonferansen 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.

Stille 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:

Arbeider 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, senior-rådgjevar, 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 osb.

Kvifor er du i barnehagen? Mennene svarte mellom anna:

- det meiningsfulle 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 ungane 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

Ole B. Nordfjell

Integrering av likestilling i førskulelærerutdanningen

Ole B. Nordfjell er rådgiver/fungerende leder ved Reform – ressurscenter for menn.

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

Har du vurdert å slutte?

Dei som svarte ja, grunn gav 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 oppgåver 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

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. 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.

Ressursgruppe: I gjennom hele prosjektperioden er det lagt opp til samarbeid med sentrale norske barnehage- og likestillingsaktører. Reform gjennomfører prosjektet i samarbeid med Leif Askland ved 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 Leonardoprosjektet.

Bakgrunn for prosjektet:

- Forbedre studentenes kompetanse
- Øke antallet menn i barnehager
- En bedre og mer likestilt oppvekst

Nøkkelpersonene som er intervjuet er samfunnsfaglærere (kvinne og mann), pedagogikklærere (kvinne og mann), dramalærere (kvinne og mann), IKT-lærer, lærer i fysisk fostring, formingslærer, studieleder og student.

Spørsmål som er tatt opp:

1. Hvordan er spørsmål om kjønn og likestilling integrert i fagene på førskolelærer-utdanningen?
2. Fremmes mannlige førskolelærerstudenter?

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 på 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 %

Noen sentrale tall:

Det er i dag ca 6 prosent mannlige førskolelærere – 94 prosent kvinnelige.

Det er ca 14 prosent menn som begynner på førskolelærerutdanning – 86 prosent kvinner.

Hvordan forklares fraværet av mannlige studenter?

Barnehagen har blitt et kvinneområde. 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 mannlige 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

Fra intervjuene:

- Hvordan blir din tilstedeværelse på førskolelærerutdanningen betraktet? (Intervjuer)
- Jeg opplever at jeg er mer gutt og mann i utdanningen enn som student i førskolelærerutdanningen. Det jeg gjør blir lest inn i at jeg er «en mannlige førskolelærerstudent» og det danner nærmest et grunnlag for hva mannlige studenter er og gjør. (Student, mann)

For mer informasjon se: www.reform.no (prosjekter)
www.genderloops.eu

MiB-kompass – et forsøk for mannlige assistenter

Leif Askland er høgskolelektor ved Høgskolen i Oslo, og har vært fagansvarlig for kurset Mib-Kompass. William Årmo er assistent ved Åby/Morellveien barnehage og har deltatt i prosjektet.

Kompass er en gjennomprøvd etterutdanningsmodell ved Høgskolen i Oslo, utviklet for barnehageassistenter. Tidligere har målgruppen vært assistenter i barnehage generelt, og assistenter med flerkulturell bakgrunn. Noen få menn har tidligere deltatt. Det spesielle med det tiende Kompass-kurset i rekken, 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.

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

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
(Kursplanen er tilgjengelig)

William Årmo:

Kurset har vært svært nyttig. Jeg har fått innsikt i den faglige tenkningen i barnehagen, og har fått oppgaver som skulle utføres i barnehagen. Nyttig og bra! Det har også vært svært interessant å se hvor forskjellige barnehagene er, og hvor forskjellige mennene er!

I en gruppeoppgave diskuterte vi om det hadde noen betydning at det fantes egne assistentkurs for menn. Svaret var et entydig JA. Det oppleves positivt. På kurset er vi ikke en minoritet, slik vi er til daglig. Kurset gir selvillit og skaper bevisstgjøring. Vi føler oss litt friere i denne gruppa, vi kan diskutere ulike problemstillinger på en annen måte enn i våre egne personalgrupper.

Deltakerne på kurset har i perioder ført loggbok. Her er en stemme fra loggen:

«Siden sist... Nesten daglig har jeg jobba med oppgaven. Har tatt i bruk mye fra kurset med mye støtte fra styrer. Det er ikke bare positivt i andres øyne at jeg blir brukt så mye. Og så blir en trukket inn i noe som egentlig ikke er en del av. Er det misunnelse? Det blir litt «kamp». Men har en kollega som går på Kompass 11 – nyttig samarbeid. Får kritikk som trolig skulle gått til styrer. Særlig en kollega på en annen avdeling som jeg må få tatt opp ting med, må være litt tøff. Dette er noe vi må komme til bunns i de neste ukene. Trekker meg ut av pausefelleskapet. Det er så mye «ulming» der. Noen få har stor påvirkning på klimaet.»

Marit Granholt, Høgskolen i Oslo, leder evalueringen av MiB-kompass. Evaluering og rapport er planlagt ferdig i løpet av februar 2008.

Kontakt: Leif Askland, Høgskolen i Oslo,
leif.askland@lu.hio.no