



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for psykologi - Det helsevitenskapelige fakultet

Kjønnforskjeller på holdninger, atferd og roller hos ansatte i norske barnehager.

En studie av atferd som kan påvirke utvikling av kjønnsstereotyper hos barn

■

Trygve Kristiansen og Ragnar Blikfeldt

PSY-2901, hovedoppgave ved profesjonsstudiet i psykologi, Våren 2020

Running Head: KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

Kjønnforskjeller på holdninger, atferd og roller hos ansatte i norske barnehager: En studie av atferd som kan påvirke utvikling av kjønnsstereotypier hos barn

Gender differences in attitudes, behaviour and roles of employees in norwegian kindergartens: A study of behaviour which may impact the development of gender stereotypes in children

Trygve Kristiansen, UiT

Ragnar Blikfeldt, UiT

Veileder: Sarah Martiny, UiT

PSY-2901

Hovedoppgave for graden Cand. Psychol.

Institutt for psykologi

Det helsevitenskapelige fakultet

UiT - Norges Arktiske Universitet

Tromsø, Mai 2020



UiT / NORGES ARKTISKE
UNIVERSITET

Forord

Vi tok kontakt med Sarah Martiny med forespørsel om å være vår veileder til hovedoppgaven (PSY-2901) ved UiT, Norges Arktiske Universitet. Vi hadde tanker om hva vi ønsket å skrive om, men var åpen for ideer fra Sarah. Hun informerte oss om flere mulige prosjekter. Vi ble raskt enig om å skrive om holdninger, atferd og roller hos barnehageansatte, som et del av det utvidet prosjekt om utvikling av kjønnsstereotyper hos barn. Som utgangspunkt fikk vi utdelt noen relevante artikler for å få et innblikk i tema, disse hjalp oss også i videre litteratursøk. Vi møttes noen ganger i startfasen for å drøfte problemstilling og fremgangsmåte. Vi fikk utdelt et datasett fra veileder, men vi ble enig om at det var ønskelig med flere respondenter, vi rekrutterte derfor flere over en to ukers periode. Fra begynnelsen fordelte vi ansvar for ulike deler av arbeidet, men har hele tiden samarbeidet underveis for å få jevn arbeidsmengde, god oversikt og en helhetlig og sammenhengende tekst. Sarah var behjelpelig med oppbygging av teksten og struktur. Vi har under hele prosjektet hatt anledning til å velge kurs for prosjektet, med veiledning og råd fra Sarah. Dataanalysen ble gjennomført av oss, mens veileder peilet oss i riktig retning. Veiledningen har hovedsakelig gått ut på at vi har sendt utkast som Sarah har kommentert, enklere spørsmål over mail og korte møter på campus eller digitalt. Vi er begge svært fornøyd og takknemlig for den veiledningen vi har fått.

Sammendrag

I dette studiet undersøkte vi holdninger, atferd og roller hos mannlige og kvinnelige ansatte i barnehage. Bakgrunnen for dette er tanken om at barnehageansattes vil kunne ha stor påvirkning for utvikling av kjønnsstereotyper hos barn og at mannlige og kvinnelige ansatte kan påvirke ulikt. Flere studier har undersøkt holdninger, atferd og roller hos barnehageansatte, i tillegg til dette ser vi på ansattes bruk av kjønns spesifikke merkelapper med Developmental Intergroup Theory (Bilger & Liben, 2007) som bakteppe. Studiet er basert på et spørreskjema svart på av totalt 127 mannlige ($N = 24$) og kvinnelige ($N = 103$) barnehageansatte, med et aldersspenn fra 19 til 60 år ($M = 37.72$, $SD = 10.03$). Vi fant få forskjeller generelt, hvilket stemmer godt med andre studier på området. De tydeligste funnene var på ansattes bruk av kjønns spesifikke merkelapper, som også er et område andre studier ikke har sett direkte på. Forskjell på mannlige og kvinnelige ansattes bruk av kjønns spesifikke merkelapper kan bety at de bidrar ulikt til utviklingen av kjønnsstereotyper hos barn. Vi gjennomført også en eksplorerende analyse av data, hvor vi undersøkte påvirkningen av ansattes alder og tid jobbet på arbeidsplass i forhold til deres holdninger, atferd og roller. Vi ser også nærmere på Norges politiske mål om å øke andelen menn i barnehage, og hvilke implikasjoner det kan få for utvikling av kjønnsstereotyper, med bakgrunn i våre funn.

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

Kjønnsforskjeller på holdninger, atferd og roller hos ansatte i norske barnehager. Kjønnsstereotyper hos små barn sees på som uønsket i et moderne samfunn som streber etter å være kjønnsbalansert, likestilt og med mindre fordommer. Kjønnsstereotyper hos små barn manifesterer seg i hvordan barn presterer faglig på skolen og kan være begrensende på de akademiske valgene de gjør senere i livet (Ambady, Shih, Kim & Pittinsky, 2001; Hartley & Sutton, 2013; Shenouda & Danovitch, 2014). Dette kan igjen påvirke hvordan arbeidslivet ser ut for menn og kvinner og i ytterste konsekvens påvirke både menn og kvinners helse og velferd (Croft, Schmader & Block, 2015; Holter, 2014). Praktisk talt alle forklaringer på kjønnsstereotyper tar utgangspunkt i kategorisering (Bigler, 1999; Bigler & Liben, 2007). Kategorisering antas å resultere i prosessen der barn knytter mening til sosiale grupper og som kan utvikles til stereotyper og fordommer, blant annet kjønnsstereotyper. Forskning har vist at barn allerede fra barnehagealder bruker miljøet til å avgjøre hvilke kategorier som er fremtredende, viktige og dermed gjenstand for kategorisering (Bigler, 1999; Bigler & Liben, 2007). Barnehageansatte er i stor grad med på å sette dagsorden for barna og kan derfor gjennom sine holdninger og atferd være en viktig bidragsyter i hvordan miljøet til barn ser ut. De kan direkte og indirekte påvirke barns utvikling av stereotyper med deres atferd, hvordan roller de påtar seg og deres holdninger til jenter og gutter (Brandes, Andrä, Röseler & Schneider-Andrich, 2015; Meland & Kaltvedt, 2019; Olsen & Smepllass, 2018). Deres bidrag til utvikling av stereotyper hos barn er derfor blitt gjenstand for flere forskningsprosjekter. Flere studier har vist at jenter og gutter i barnehagen blir behandlet forskjellige av de ansatte ut ifra holdninger, verdier og atferd (Hardardottir & Pettursdottir, 2014; Brandes mfl., 2015; Børve, 2017). Til forskjell er det begrenset med studier som fokuserer på kjønnsforskjeller og kjønnsroller hos de ansatte. På tross av lite forskning på området har Norge en politisk strategi for å øke andelen menn i barnehager, fremlagt i en handlingsplan for likestilling (Norske myndigheter handlingsplan for

likestilling, 2014). I tillegg til likestilling argumenterer planen for at flere menn i barnehager vil bidra til å redusere kjønnsstereotyper. I denne studien undersøker vi om det er forskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte i barnehager når det gjelder arbeidsoppgaver, hvordan de snakker til barna og om de behandler jenter og gutter likt. Innledningsvis ser vi på det teoretiske grunnlaget for studien vår, med Developmental Intergroup Theory (Bigler & Liben, 2007) som utgangspunkt. Videre fokuserer vi på hvordan kjønnsstereotyper er begrensende for jenter og gutter, før vi ser nærmere på hva konsekvensene av det kan bli. Så beskriver vi det teoretiske rammeverket til barns utvikling av stereotyper. Avslutningsvis forklarer vi hvorfor temaet er viktig i en norsk kontekst.

Forskjeller mellom mannlige og kvinnelige ansatte i barnehager

Forskning på holdninger og atferd hos menn og kvinner har lenge vært et yndet tema. En liten andel studier har undersøkt om det er forskjeller i holdninger og atferd hos mannlige og kvinnelige ansatte i barnehagen. Olsen og Smeplass (2018) tok utgangspunkt i det norske og danske politiske ønsket om flere mannlige ansatte i barnehager. De ville ha en mer empirisk tilnærming til om mannlige ansatte bidro med noe annet enn kvinnelige ansatte i barnehager. De undersøkte barnehageansattes ulike holdninger til jenter og gutter. For å indirekte spørre deltakerne om verdidimensjoner knyttet til kjønn, benyttet de seg av *Grid Group Cultural Theory* (Douglas, 1978). Spørreskjemaet presentert to ulike scenarioer, et med jenter og et med gutter. De fikk så presentert alternative måter å løse dilemmaet som oppsto i hvert av scenarioene og ble bedt om å velge det alternativet de vurderte som mest hensiktsmessig. De fikk respons fra 626 kvinner og 45 menn, 93% og 7% respektivt, noe som samsvarer med den nasjonale kjønnsfordelingen blant ansatte i danske barnehager. I analysen av svarene fant de at mannlige og kvinnelige ansatte hadde nærmest identiske responser. De fant ingen forskjell hos mannlige og kvinnelige ansatte da de ble konfrontert med de to kjønnede scenarioene. Både mannlige og

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

kvinnelige ansatte møtte jentene med tilsynelatende mer oppmerksomhet og en sterkere atferdskode enn guttene, som ble møtt med større tillit (Olsen & Smeplass, 2018). Dette ble gjenspeilet i at både mannlige og kvinnelige ansatte hadde forventinger om at jentene skulle oppføre seg i tråd med gjeldende normer i barnehagen, i motsetning til guttene, hvor deres autonomi ble større vektlagt. Olsen og Smeplass (2018) sammenlignet funnene sine med Palludans (2005) analyse av forskjellige toner de ansatte i danske barnehager hadde i interaksjon med barna; utvekslingstonen og læringstonen. Ifølge Palludan (2005) blir noen barn behandlet som en tillitsfull partner mens andre barn vil bli snakket ned til, henholdsvis utvekslingstonen og læringstonen. Hun observerte og analyserte kommunikasjonen mellom ansatte og barn i danske barnehager og fant at jenter og gutter ble behandlet forskjellig. Gutter ble i større grad møtt med utvekslingstonen enn jentene. I tillegg fant hun at barn som forsøkte å finne veien fra læringstonen til utvekslingstonen mislykkes som oftest, særlig jenter. Det var enklere for gutter å interagere og kommunisere med de voksne og få bekreftelse, uavhengig av ansattes kjønn. Guttene oppnådde respekt uten noe særlig innsats, samtidig måtte jenter i samme situasjon investere intimitet, konversasjon og søke godkjennelse for å få samme status som guttene. Studiene av Olsen og Smeplass (2008) og Palludan (2005) viste at jenter og gutter ble møtt på forskjellig vis av de ansatte i barnehagene. Både ved de ansattes holdninger til hvordan jenter og gutter skal behandles i en gitt setting og ved måten de faktisk forholder seg til barna på. I tillegg fant de ingen forskjell på mannlige og kvinnelige ansatte, begge kjønn behandlet barna ulikt avhengig av barnas kjønn. Funnene antyder at kjønnsstereotyper hos de ansatte, uavhengig av deres kjønn, er med på å styre hvordan de forholder seg til barna. Disse funnene er sammenfallende med studiet til Brandes, Roseler og Schneider-Andrich (2015) om barnehageansattes profesjonelle standarder.

Brandes et al. (2015) undersøkte om kjønn påvirket de profesjonelle standardene til barnehageansatte i tyske barnehager. De sammenlignet 31 menn og 31 kvinner i en kvasi-

eksperimentell situasjon der de kunne evaluere de ansattes holdninger og atferd mot barna. De undersøkte flere dimensjoner, blant annet de ansattes empati, hvordan de oppfordret til utforskning og utfordringer, dialogen de hadde med barna og hvor mye tålmodighet de viste. De evaluerte også hvordan de kommuniserte og samarbeidet med barna. De fant ingen signifikant forskjell blant kvinnelige og mannlige ansatte i dimensjonene de undersøkte. Det som ble tydelig var en signifikant forskjell på hvordan jenter og gutter ble møtt i situasjonen *uavhengig* av kjønn hos barnehageansatte. Kommunikasjonen med guttene var mer objektiv og konkret, der kommunikasjonen med jentene var mer personlig og fantasirelatert. I dimensjonen «samarbeid», hadde de ansatte oftere parallelle prosjekter når de lekte med jentene, og mindre direkte samarbeid i leken, sammenlignet med guttene, *uavhengig* av de ansattes kjønn. Dette studiet viste, som de to tidligere nevnte studiene (Palludan, 2005; Olsen & Smeplass, 2018) at de ansatte hadde forskjellig tilnærming til jentene og guttene. Det var forskjell på kommunikasjon, samarbeid og empati, men ingen signifikant forskjell på mannlige og kvinnelige ansatte. En fellesnevner ved de ovennevnte studiene, er at samtlige tar utgangspunkt i de ansatte. Ved analyse av spørreskjema og observasjoner ble det avdekket ulik atferd fra de voksne *avhengig* av barnas kjønn, mens barnas syn på de voksne ikke blir hensyntatt. Andre studier har derimot mål om å undersøke barnas perspektiv.

I Australia søkte forskere etter barnas perspektiv på forskjeller mellom kvinnelige og mannlige barnehagelærere (Sumsion, 2005; Harris & Barnes, 2009). Hensikten med studiene var å vurdere hvilken innflytelse lærernes kjønn kunne ha på barns perspektiver på lærerrollen i barnehagen og hvordan det påvirket barnas kjønnsstereotyper. Sumsion (2005) undersøkte om kjønn til barnehagelærere påvirket barnas syn på rollen deres som barnehagelærer. Sumsion fokuserte på én deltaker, Bill, en mannlige barnehagelærer ansatt i én bestemt barnehage. Hun analyserte tegninger av barnehagelæreren og påfølgende samtaleintervju med 63 barn (36 gutter

og 25 jenter), med forventning om å få innsikt i om tilstedeværelsen av en mannlig lærer utfordret barnas kjønnsstereotyper. Bill ble framstilt av barna som en som var engasjert i utendørsaktiviteter og hyppig beskrevet i forbindelse med fotball; en mannsdominert idrett i Australia. Innendørs ble han beskrevet som aktiv med byggeklosser, konstruksjoner og aktiviteter på data, aktiviteter som gjerne blir oppfattet som mannlige interesser (Sumsion, 2005). Også når barna refererte til hans personlige interesser og liv utenfor barnehagen, assosierte de han med aktiviteter som tradisjonelt er forbundet med mannlige interesser (innenfor den australske konteksten). Aktivitetene inkluderte surfing, motorsykler, bygging av gjerder og generelt vedlikehold utendørs. Implementert i disse representasjonene var konvensjonell maskulinitet, som fryktløshet, fysisk styrke, tilhørighet til friluftsliv og vilje til å påta seg utendørs ansvar. Til tross for hans utradisjonelle yrkesvalg, så de ikke på han som en utradisjonell mann. Studiet konkluderte med at den mannlige ansatte påtok seg en kjønnsstereotypisk rolle i barnehagen og i stedet for å motvirke kjønnsstereotyper, forsterket han dem. En kritikk av studien er at barnas perspektiver er basert på én case og er dermed lite generaliserbar. En annen er at studiens konklusjon kan være basert på et forutinntatt syn på mannlige kjønnsroller, hvor Bill angivelig inntar disse rollene i barnehagen, heller enn at barna kan ha lært kjønnsrollemønstre i samfunnet og projisere disse på Bill. På en annen side kan funnene av barnas perspektiver beskrives som klart stereotypisk maskuline, uavhengig av hvor de spirer fra, og gir på denne måten tyngde til funnene. Harris og Barnes (2009) tok utgangspunkt i studien til Sumsions (2005), hvor også de hadde som formål å vurdere hvilken innvirkning barnehagelærernes kjønn hadde på barnas perspektiver. De benyttet en lignende metode, men studien var imidlertid ulik på viktige måter; for det første hadde de flere voksne deltagere; for det andre fokuserte den på barnas perspektiver på både deres mannlige og kvinnelige barnehagelærere; for det tredje involverte det barn og ansatte ved to forskjellige barnehager. Gjennom analyse av tegninger og semistrukturerte intervju

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

fant de at mannlige barnehagelærere blant annet var oftere assosiert med fysiske aktiviteter som sport og spill. Det framkom tydelige mønster på at barna tolket at de mannlige barnehagelærere hadde en egen rolle, forskjellig fra de kvinnelige ansatte. Studiene viste at barna hadde en tydelig oppfatning av at det var forskjeller mellom menn og kvinner og disse forskjellene gjorde seg gjeldende i barnehagen.

Oppsummert er disse studiene relevante fordi de av ulike årsaker har undersøkt forskjeller mellom menn og kvinner i barnehager. Studiene har analysert kommunikasjon, samarbeid med barn og profesjonelle standarder, men også sett på hvordan barna i barnehagen opplever forskjeller på mannlige og kvinnelige ansatte. De fant ingen forskjeller mellom menn og kvinner når de sammenlignet menn og kvinners kommunikasjon, samarbeid og standarder. Det kan i tillegg se ut som at barn i barnehagen oppfattet at menn og kvinner hadde ulike roller gjennom hva de gjorde, hvordan de ble oppfattet og hva de var interessert i. I sum antyder dette at mannlige og kvinnelige ansatte ikke har ulik tilnærming til barna, men at det kan se ut som at de inntar ulike roller. I vår studie undersøkte vi aspekter ved disse funnene nærmere, hvor vi i tillegg til at vi så på barnehageansattes holdninger til kjønn, så på barnehageansattes arbeidsfordeling og språkbruk. Hvis mannlige og kvinnelige barnehageansatte har ulike arbeidsoppgaver eller språkbruk, kan det ifølge Developmental Intergroup Theory (Bigler & Liben, 2007) fungere som kjønnsspesifikke merkelapper, som blir psykologisk fremtredende, gjenkjennbar og kategoriserbar for barna. Teorien sier at psykologisk fremtredende merkelapper er del av mekanismen bak at barn utvikler stereotypier. I neste seksjon går vi mer i dybden på denne teorien og utvikling av stereotypier generelt.

Stereotypier - konsekvenser og utvikling

De seneste årene er det forsket mye på konsekvensene av kjønnsstereotypier hos barn. Forskere har blant annet vært opptatt av hvordan det påvirker akademisk prestasjon og valg av

utdanning. Shenouda og Danovitch (2014) viste hvordan utforskningen av kjønnsstereotyper hos barn er avgjørende for å kunne forstå og minske det akademiske gapet mellom jenter og gutter. I studiet viste de at jenter som fikk aktivert deres stereotyper om egen kjønnsidentitet gjorde det signifikant svakere på oppgaver enn jenter som ikke fikk aktivert kjønnsidentiteten. Forskningen tar utgangspunkt i fenomenet stereotypitrusel. Det innebærer dårligere resultater på en gitt oppgave hos enkelte identitetsgrupper, når deres egen kategori har blitt aktivert og det eksisterer stereotyper om at deres gruppe er dårligere til å løse slike oppgaver enn andre (Aronson & McGlone, 2009). Kjønnsstereotyper hos barn kan som følge av det påvirke faglige prestasjoner på skolen som igjen kan påvirke hvilket valg av utdanning de tar. Det betyr at konsekvensene av kjønnsstereotyper hos barn kan gi skjevheter i arbeidslivet som påvirker både menn og kvinner. I mange europeiske land er kvinner underrepresentert i lederroller og innen felt som forskning, teknologi, ingeniør- og matematikkfag, og menn er underrepresentert i grunnleggende utdanning og helse- og omsorgsfag (Croft, Schmader & Block, 2015). Forskning har i senere tid rettet fokuset på hvordan økt likestilling i arbeidslivet ikke bare er positivt for kvinner, men hvordan det i mye større grad enn tidligere antatt, er positivt for menn også. Det er ikke et null-sum-spill, der menn taper det kvinner vinner, men det vil øke både kvinner og menns helse og velferd (Holter, 2014). Kjønnsstereotyper hos barn har vist seg å kunne få store konsekvenser som påvirker faglige prestasjoner og akademisk valg for jenter og gutter, og kan i ytterste konsekvens påvirke både kvinner og menns helse og velferd. Det er av den grunn flere forskere som har vært opptatt av hvordan kjønnsstereotyper utvikles hos barn.

Forskning viser at barn har bemerkelsesverdig gode anlegg for å tilegne seg grunnleggende kjønnskategorier og bruke disse i utstrakt grad på forskjellig stimuli. Denne kunnskapen øker gjennom hele barndommen og når barn begynner på grunnskolen har de inngående kjennskap til hvilke objekter, aktiviteter og trekk som er knyttet til kjønn. Forskere har

argumentert for at nettopp denne driften mot å kategorisere og å forstå omverden forklarer hvorfor kjønnsstereotyper oppstår. Bigler og Liben (2007) argumenterte for at barn tenderer til å klassifisere stimuli inn i kategorier og i tillegg lete etter hint i miljøet som forteller noe om hvilke kategorier som er viktig. De utviklet *Developmental Intergroup Theory* som spesifiserer mekanismene og regler for prosessene mot at barn utvikler stereotyper og fordommer mot ulike grupper. *Developmental Intergroup Theory* beskriver barns drift mot å kategorisere og å forstå omverden tenderer dem til å klassifisere stimuli inn i kategorier samtidig som de leter etter hint i miljøet som forteller noe om hvilke kategorier som er viktig. Samtidig beskriver teorien hvordan barns oppfattelse av, og evne til å diskriminere, perseptuelt fremtredende kjennetegn hos ulike etnisiteter og kjønn ikke alene fører til stereotyper, men at dette blir påvirket av voksnes bruk av merkelapper og kategorisering, og dermed blir psykologisk fremtredende og kategoriserbart. Sammenfattet betyr det at voksne, gjennom roller de påtar seg og bruk av merkelapper, kan være med å påvirke hvilke kategorier som for barna blir fremtredende, viktige og dermed gjenstand for kategorisering. Ser man bort fra foreldre er det ansatte i barnehagen som i størst grad kan påvirke hvordan barn utvikler kjønnsstereotyper i en norsk kontekst.

Kjønnsstereotyper i en norsk kontekst

I Norge har 92% av alle barn i alderen 1-5 år plass i barnehagen. Norske barn tilbringer i gjennomsnitt 35 timer i barnehagen hver uke – det vil si syv timer hver dag. De minste barna tilbringer mer av sin våkne tid i barnehagen enn hjemme (Statistisk Sentralbyrå, 2016). Med andre ord er barnehageansatte i Norge i stor grad med på å sette dagsorden for barn og kan derfor gjennom sine holdninger og atferd være en viktig bidragsyter i hvordan miljøet til barn ser ut. Barnehageansatte har av den grunn stor påvirkningskraft på hvordan barn ser og forstår verden. I tråd med *Developmental Intergroup Theory*, kan de direkte og indirekte påvirke barns utvikling av stereotyper med deres atferd, hvordan roller de påtar seg og deres holdninger til jenter og

gutter (Brandes, Andrä, Röseler & Schneider-Andrich, 2015; Meland & Kaltvedt, 2019; Olsen & Smepllass, 2018). Oppsummert tilbringer barn mye av tiden sin i barnehagen og av den grunn har ansatte i barnehagen en viktig rolle i miljøet til barn. På bakgrunn av dette ønsker Norge å ha flere mannlige ansatte i barnehager for å kunne øke likestillingen og redusere kjønnsstereotyper.

Myndighetene i Norge har en politisk strategi om å øke andelen mannlige ansatte i barnehager til 20% (Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene, 2014). Dette er begrunnet med at en bedre kjønnsbalanse vil promotere kontakt mellom barn og menn, øke mangfoldet blant de ansatte og redusere stereotypiske holdninger. Norge har langt på vei lyktes med å få flere menn inn i barnehager og er et av landene med flest mannlige ansatte i Europa. Samtidig peker en statusrapport fra 2010 (Nye barnehager i gamle spor), på at kunnskap om likestilling og bevissthet på kjønnsroller er lav blant de ansatte i barnehager. Det virker som om det er en kunnskapsmangel når det gjelder praktisk arbeid med likestilling og kjønnsroller i barnehager. Skal man lykkes med bedre likestilling og redusere kjønnsstereotyper i barnehager vil det ikke være nok å bare fokusere på å ansette flere menn, men å få en bedre forståelse for hvilke roller menn og kvinner har i barnehager, hvilket denne studien bidrar til. I tråd med Developmental Intergroup Theory (Bigler & Liben, 2007) vil rollene menn og kvinner påtar seg og bruk av merkelapper avgjøre hva som blir psykologisk framtreende og gjenstand for kategorisering, som igjen vil danne grunnlaget for stereotyper. Studiene vi har sett nærmere på gir et bilde av at både mannlige og kvinnelige ansatte har ulik tilnærming til jenter og gutter og at de ansatte påtar seg kjønnsstradisjonelle roller.

Nåværende studie

I denne studien undersøkte vi om det er forskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte i barnehager når det gjelder arbeidsoppgaver, hvordan de snakker til barna og om de behandler jenter og gutter likt. Basert på tidligere forskning fremlagt i innledningen ser vi at

mannlige og kvinnelige ansatte virker å innta ulike roller i barnehagen. Vi hypotetiserte ut fra dette at vi vil finne ulike kjønnsroller hos de ansatte. Developmental Intergroup Theory forklarer hvordan barn kategoriserer for å forstå omverden og bruker miljøet for å forstå hvilke kategorier som er viktig. Teorien beskriver påvirkningen de voksne har, gjennom sine roller og bruk av merkelapper, på hva som blir psykologisk framtrædende og gjenstand for kategorisering. Med utgangspunkt i dette undersøkte vi mannlige og kvinnelige ansattes bruk av kjønns spesifikke merkelapper. Forskningen om ansattes holdninger til jenter og gutter antyder at ulike holdninger kan få konsekvenser for videre liv og valg de tar. Vi så derfor på barnehageansattes essensialistiske syn på kjønn. På samme måte som det er få studier som har undersøkt kjønnsforskjeller hos mannlige og kvinnelige ansatte er det få eller ingen studier som har undersøkt om tid i yrket og alder påvirker hvordan de møter barn og hvordan roller de påtar seg i barnehagen. Derfor gjorde vi en eksplorerende analyse hvor vi lette etter effekter av de ansattes alder og hvor lenge de har jobbet i barnehage. Grunnlaget for analysene i studien er selvrapporteringsskjema fra barnehageansatte. Ved å undersøke dette ønsker vi å kunne bidra mer i forståelsen av hvordan kjønnsstereotyper utvikles.

Metode

Deltagere og design

Artikkelen baserer seg i utgangspunktet på data samlet inn til et kryss-seksjonell studie, høsten 2018, for å undersøke implisitte og eksplisitte kjønnsstereotyper og karriereambisjoner hos 176 barn (91 gutter og 85 jenter, $M_{\text{alder}} = 65$ måneder, $SD = 5.95$) 113 foreldre, og 52 kvinnelige ($N = 41$) og mannlige ($N = 11$) barnehageansatte ved barnehager i Tromsø. I dette studiet vil vi fokusere på barnehageansatte som frivillig deltok basert på et informert samtykke. Da andelen menn blant de barnehageansatte var lav, samlet vi i mars 2020 inn mer data med særlig fokus på å få flere menn. Vi endte opp med totalt 127 deltakere, med både flere menn ($N =$

KJØNNFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

24) og kvinner ($N = 103$). Deltagerne hadde et aldersspenn fra 19 til 60 år ($N = 127$, $M = 37.72$, $SD = 10.03$), med stor variasjon på hvor mange år de hadde jobbet i barnehage, fra 0 til 36 år ($N = 127$, $M = 9.75$, $SD = 9.23$).

Prosedyre

I vår studie bruker vi kun ansatte, derfor kunne vi enkelt, og på relativt kort tid, rekruttere flere. Dette gjorde vi ved å kontakte barnehager via mail og telefon, og gjennom personer i vår omgangskrets. Vi rekrutterte ansatte fra barnehager i Senja kommune, Bodø, Alta og noen fra Tromsø som ikke var med i det originale prosjektet. Hovedfokuset ved å rekruttere flere ansatte var å få flere menn til å delta, noe som ble påpekt når vi kontaktet barnehagene. Samtlige deltagere fikk tilgang til et informasjonsark med informasjon om spørreundersøkelsen og en link for å svare digitalt. Undersøkelsen kan gjennomføres på smarttelefon eller PC og tar omtrent 5 minutter.

Metode og datamateriale

Spørreskjemaet bestod av totalt 40 items, hvor 28 handlet som de ansattes holdninger og atferd, 6 handlet om trivsel og syn på egen arbeidsplass, mens 6 items var demografiske. Det var hovedsakelig selvutviklet, mens 5 av 6 spørsmål omhandlende biologisk essensialisme var hentet fra Brescoll, Uhlmann og Newman (2013). For å svare på forskningsspørsmålet vil vi bruke noen av de demografiske variablene som prediktorer i analyse (først og fremst kjønn, med de ansattes alder og hvor lenge de har arbeidet i barnehage i en eksplorerende analyse). De 28 items som omhandler ansattes holdninger og atferd vil brukes som avhengige variabler. Spørsmålene til de 28 avhengige variablene var tematisk fordelt inn i ulike kategorier, som vi vil gjennomgå under. Datasettet ble screenet for univariate uteliggere, ingen uteliggere ble funnet.

Ansvar og deltagelse i arbeidsoppgaver. Den første skalaen inneholdt 10 items som omhandlet de ansattes ansvar for, eller deltagelse i, ulike arbeidsoppgaver. Ordlyden i første item

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

i skalaen var som følgende: «På en arbeidsplass tar folk ofte ansvar for forskjellige oppgaver. I hvilken grad er du personen som organiserer arbeidsmiljøet?». De resterende ni items hadde lik ordlyd, men spurte om de er personen som «deltar i sport med barna», «kommuniserer med barna», «trøster barna», «gir barna emosjonell støtte», «deltar i utendørs-lek med barna», «disiplinerer barna», «lager kunst med barna», «organiserer sovetid for barna» og «leder aktiviteter». Skala er en Likert skala med 7 punkter hvor deltagerne rangerte hva som passet best for den enkelte (1 = “Beskriver meg ikke”; 7 = “Beskriver meg ekstremt godt”).

For å undersøke faktorstrukturen i denne subskalaen brukte vi en Principal Components analysis (PCA) med Varimax (ortogonal) rotasjon (se Tabell 1). Basert på Eigenverdier høyere enn én trakk vi ut tre faktorer. Tre items ladet på den første faktoren, hvor variablene omhandlet de ansattes deltagelse i å kommunisere med barna og å gi emosjonell støtte og trøst. Den ble derfor navngitt “Emosjonell støtte og kommunikasjon”. Vi analyserte reliabiliteten for denne faktoren med Cronbach’s Alpha, som var tilfredsstillende ($\alpha = .84$). Den andre faktoren hadde fire faktorladninger som omhandlet de ansattes deltakelse i aktiviteter som utendørslek, sport, kunst og det å organisere sovetider for barna. På bakgrunn av videre analyse av data, ønsker vi en mer logisk og forståelig sammensetning av denne faktoren enn det PCA foreslår. Vi velger derfor å utelukke «organisering av sovetider» i denne faktoren, som tematisk ikke passer med de tre andre faktorladningene, hvor alle omhandler de ansattes deltagelse i aktiviteter med barna. «Organisering av sovetider» vil derfor heller brukes som en enkeltvariabel i den videre analysen. Basert på dette ble denne faktoren navngitt «Deltagelse i utelek, sport og kunst» ($\alpha = .53$). Den tredje faktoren hadde tre faktorladninger. Variablene tilhørende denne faktoren var «Leder aktiviteter», «Disiplinerer barna» og «Organiserer arbeidsmiljø», den ble derfor navngitt «Ledelse, organisering og disiplinering» ($\alpha = .54$). Vi dannet komposittvariabler av gjennomsnittet av faktorladningene til alle faktorene.

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

Tabell 1

Sammendrag av Principal Component Analysis med Varimax (Ortogonal) Rotasjon for Skala om Ansvar og Deltagelse i Arbeidsoppgaver i Spørreskjemaet om «Utviklingen av Holdninger i Barnehagen»

Variabler	Faktorladninger		
	Emosjonell støtte og kommunikasjon	Deltagelse i utelek, sport og kunst	Ledelse, organisering og disiplinering
Gir trøst	.86	.06	.06
Kommuniserer m. barna	.86	.01	.04
Gir emosjonell støtte	.80	.08	.24
Leder utendørslek	.00	.77	.06
Lager kunst m. barna	.08	.67	.03
Deltar i sport	-.03	.60	.03
Organiserer sovetider	.09	.49	.08
Organiserer arbeidsmiljø	-.12	.06	.83
Disiplinerer barna	.34	.02	.63
Leder aktiviteter	.39	.20	.56
Eigenverdi	2.87	1.61	1.11
% av varians	28.70	16.11	11.10

Note: Faktorladninger over .50 er uthevet med fet skrift

Bruk av merkelapper. De neste spørsmålene fokuserer på de ansattes daglige aktiviteter, hvor alle tematisk omhandlet de ansattes bruk av kjønns spesifikke merkelapper (verbalt, ved organisering/gruppeinndeling og ved fokus på likheter mellom kjønnene). Eksempler på ordlyden i spørsmålene deltagerne fikk presentert er følgende: «Med tanke på det å snakke/henvende deg til barna - bruker du ofte kjønn som en “merkelapp” når du snakker til en gruppe barn på jobb?»

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

For eksempel, «God morgen, gutter og jenter!» eller «Kom igjen, jenter!», «Nå går vi inn, gutter!»», «Hvor ofte deler du en barnegruppe i gutter og jenter under aktiviteter/lek? For eksempel: «Jentene skal være på kunststrømmet/skal tegne, mens guttene rydder opp» eller: «Guttene skal konkurrere mot jentene!»» og «Hvor ofte starter du en samtale med barn om kjønnsforskjeller der du legger vekt på at gutter og jenter kan gjøre de samme tingene? For eksempel: «BÅDE gutter og jenter kan gråte»». Hvert spørsmål hadde 5 svaralternativer (“Aldri”; “Av og til”; “Omtrent halvparten av tiden”; “Mesteparten av tiden”; “Alltid”).

For å identifisere faktorstrukturen og lage komposittvariabler de 8 variablene brukte vi PCA med Varimax rotasjon (se Tabell 2). Vi trakk ut tre underliggende faktorer basert på Eigenverdier høyere enn én, ved visuell inspeksjon av scree plot kan det argumenteres for 4 faktorer, men den eventuelle fjerde faktoren med så lav Eigenverdi at vi behold tre; 1) «Kjønnsespesifikke merkelapper ved tiltale» ($\alpha = .72$) hvor tre items ladet, 2) «Fokus på likheter mellom kjønnene» ($\alpha = .70$) hvor tre items ladet, 3) «Kjønnsespesifikke merkelapper ved organisering» ($r = .46, p < .01$) hvor to items ladet. Vi kalkulerte komposittvariabler basert på gjennomsnitt av de identifiserte faktorene.

Tabell 2

Sammendrag av Principal Component Analysis med Varimax (Ortogonal) Rotasjon for Skala om Bruk av Merkelapper i Spørreskjemaet om «Utviklingen av Holdninger i Barnehagen»

Variabler	Faktorladninger		
	Kjønns spesifikke merkelapper ved tiltale	Fokus på likheter mellom kjønnene	Kjønns spesifikke merkelapper ved organisering
Merkelapp v. instruksjoner	.84	.02	-.06
Merkelapp. tiltale til grupper	.84	-.02	.20
Merkelapp. tiltale til individ	.69	-.03	.13
G/J kan gjøre det samme	.00	.86	-.11
G/J kan leke med det samme	.15	.82	.13
Oppfordring til atypisk lek	-.15	.68	-.10
Merkelapp v. organisering	-.02	-.02	.87
Merkelapp v gruppeinndeling	.25	-.06	.80
Eigenverdi	2.23	1.84	1.31
% av varians	27.81	23.03	16.39

Note: Faktorladninger over .50 er uthevet med fet skrift

Medfødte forskjeller. I den neste skalaen med seks items ble deltagerne bedt om å indikere hvilken grad de var enig i en påstand på en Likert skala med 7 punkter (1 = “Sterkt uenig”; 7 = “Sterkt enig”), formulert slik: «Vennligst indiker til hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander: - ...». Men fem items ønsket vi å måle de ansattes essensialistiske syn på kjønn, ved at deltagerne på spørsmål om genetiske/medfødte trekk og egenskaper gjør at gutter/menn og jenter/kvinner fremviser forskjellige atferd. Spørsmålene var eksempelvis at «... - forskjeller mellom gutters og jenters personligheter er hovedsakelig bestemt av genetiske

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

faktorer.» og «... - En del av grunnen til at kvinner er mer emosjonelle enn menn har med måten de er biologisk anlagt på.». Den sjette item handler ikke om genetiske forskjeller, men om deltagerne synes det er forskjeller mellom gutter og jenter, uten spesifisert årsak («... - Jeg synes at det er forskjeller mellom gutter og jenter»).

PCA med Varimax rotasjon identifiserte én underliggende faktor basert på Eigenverdier over én, men ved inspeksjon av scree plot, og en enkelt faktorladning på $< .50$, vil det være naturlig å trekke ut to faktorer. Én faktor med de fem faktorladninger om genetiske forskjeller, og dermed bruke den sjette item som enkeltvariabel; 1) «Syn på genetiske kjønnsforskjeller» ($\alpha = .85$), enkelt-item «Jeg synes at det er forskjeller mellom gutter og jenter» (se Tabell 3). Det ble kalkulert komposittvariabel basert på gjennomsnitt av variablene som tilhørte faktoren «Syn på genetiske kjønnsforskjeller».

Tabell 3

Sammendrag av Principal Component Analysis med Varimax (Ortogonal) Rotasjon for Skala om Medfødte Forskjeller i Spørreskjemaet om «Utviklingen av Holdninger i Barnehagen»

Variabler	Faktorladninger
	Syn på genetiske kjønnsforskjeller
G/J liker ulike aktiviteter pga medfødte forskjeller	.85
Forskjell på M/K er bestemt av biologiske forskjeller	.85
Kvinner er mer emosjonell pga biologiske anlegg	.77
Jenter er medfødt mindre aggressiv – slåss mindre	.74
G/Js personlighet bestemt av genetiske faktorer	.73
Jeg synes at det er forskjell mellom gutter og jenter	.47
Eigenverdi	3.33
% av varians	55.56

Note: Faktorladninger over $.50$ er uthevet med fet skrift

Samhandling med gutter og jenter. Den neste skalaen med tre items var en 7-punkt Likert skala med svaralternativer identisk med den forrige skalaen. Den omhandlet deltagerens syn på om ansatte faktisk eller bør samhandle lik/ulikt med gutter og jenter i barnehagen. Ordlyden var som følgende: «... - Jeg samhandler med gutter og jenter på forskjellige måter i barnehagen», «... - Jeg synes det er viktig å samhandle med gutter og jenter i barnehagen på akkurat samme måte.» (reversert koding) og «... - Jeg synes barnehagelærere burde behandle gutter og jenter på forskjellige måter». Med PCA med Varimax rotasjon fant vi at hele skalaen (tre items) ladet på én faktor basert på Eigenverdi høyere enn én og scree plot. Inspeksjon av Cronbach's Alpha viser at den var svært lav, og vi velger å bruke items fra denne skalaen enkeltvis i analysen ($\alpha = .46$) (se Tabell 4).

Tabell 4

Sammendrag av Principal Component Analysis med Varimax (Ortogonal) Rotasjon for Skala om Barnehageansattes Syn på Samhandling med Barna ut fra Barnas Kjønn, i Spørreskjemaet om «Utviklingen av Holdninger i Barnehagen»

Variabler	Faktorladninger
	Samhandling med barna basert på kjønn
Samhandler ulikt med barna ut fra kjønn	.77
Burde samhandle ulikt med barna ut fra kjønn	.74
Burde samhandle likt med barna uavhengig av kjønn	.57
Eigenverdi	1.47
% av varians	48.94

Note: Faktorladninger over .50 er uthevet med fet skrift

Resultat

Basert på tidligere forskning som peker mot at menn og kvinner fyller ulike roller i barnehager, ønsker vi å teste dette i denne artikkelen. I tillegg bruker vi Developmental Intergroup Theory (Bigler & Liben, 2007) som utgangspunkt når vi ser på barnehageansattes bruk av kjønns spesifikke merkelapper. På bakgrunn av dette, testet vi først om kvinner og menn rapporterer at de foretar seg ulike aktiviteter, bruker merkelapper på ulike måter og har ulike holdninger til kjønn. Vår generelle hypotese var at vi på en del områder ville finne forskjeller på kvinnelige og mannlige ansatte, hvilket er tenkelig basert på forskning på kjønnsroller og vil være viktig kunnskap i lys av Developmental intergroup Theory. Vi undersøker dette ved å se på ansattes deltagelse i ulike arbeidsoppgaver, bruk av kjønns spesifikke merkelapper, syn på genetiske forskjeller og samhandling med barna ut fra deres kjønn. I tillegg til dette gjorde vi en eksplorerende analyse av data, hvor vi tok utgangspunkt i de ansattes alder og hvor lenge de har arbeidet på arbeidsplassen, heller enn deres kjønn.

Ansvar og deltagelse i arbeidsoppgaver

Vi gjennomførte independent samples t-test av faktorene «Emosjonell støtte og kommunikasjon», «Deltagelse i utelek, sport og kunst» og «Ledelse, organisering og disiplinering» og enkeltvariabelen «organisere sovetider» med barnehageansattes kjønn (se Tabell 5). T-testen viser ingen signifikante resultater for faktorene for denne skalaen, som betyr at det ikke er forskjell mellom kjønnene når det kommer til hvilke arbeidsoppgaver de tar ansvar for. T-test av enkeltvariabelen «organisering av sovetider» er signifikant ($t(122) = -2.42, p < .05$) og peker mot at kvinner ($M = 4.69, SD = 1.97$), i større grad enn menn ($M = 3.63, SD = 1.79$), synes at de er en person som organiserer sovetider for barna.

Bruk av merkelapper

Independent samples t-test for faktorene «Kjønnsesifikke merkelapper ved tiltale», «Fokus på likheter mellom kjønnene» og «kjønnsesifikke merkelapper ved organisering» ble gjennomført (se Tabell 5). Vi fant et signifikant resultat for «Kjønnsesifikke merkelapper ved tiltale» ($t(29.88) = 2.89, p < .01$) og «Fokus på likheter mellom kjønnene» ($t(123) = 2.42, p < .05$). I vårt datasett vil det si at menn ($M = 2.33, SD = 0.65$) oftere enn kvinner ($M = 1.92, SD = 0.51$) bruker kjønnsesifikke merkelapper ved tiltale til barna, som vil si at menn oftere enn kvinner bruker ord som «gutter» og «jente» når de snakker til eller instruerer barna. I tillegg viste det at menn ($M = 3.57, SD = 1.08$) oftere enn kvinner ($M = 3.03, SD = 0.95$) påpeker likheter mellom kjønnene og oppfordrer til atypisk lek. Det er ingen signifikant forskjell på kjønnene når det gjelder bruk av kjønnsesifikke merkelapper ved organisering og gruppeinndeling av barna, ifølge independent samples t-test, hvor i tillegg de fleste både mannlige og kvinnelige ansatte ($M = 1.27, SD = .41$) rapportere at de aldri gjør dette, bekreftet med one sample t-test mot midtpunktet av skalaen ($t(131) = -48.86, p < .001$),

Medfødte forskjeller

Independent samples t-test for faktoren «Syn på genetiske forskjeller» og enkeltvariabelen «Syn på kjønnsforskjeller uavhengig av årsak» viser ingen signifikant effekt av kjønn (se Tabell 5). Med one sample t-test mot midtpunktet av skalaen fant vi at de ansatte ($M = 2.79, SD = 1.04$), uavhengig av kjønn, er samstemte om faktoren «Syn på genetiske forskjeller», med en signifikant forskjell fra midtpunktet på skalaen ($t(129) = -13.27, p < .001$). De ansatte lener altså mot å være uenig i at forskjeller mellom kjønnene kommer av genetisk forskjeller. De ansatte ($M = 4.91, SD = 1.69$) er også samstemte om variabelen «syn på kjønnsforskjeller uavhengig av årsak» ($t(130) = 6.16, p < .001$). De ansatte nærme et nøytralt svar, men lener litt mot å være enig i at det er forskjeller på kjønnene, ute spesifisert årsak.

Samhandling med gutter og jenter

Independent samples t-test for tre items i denne skalaen viser at ingen signifikante kjønnsforskjeller (se Tabell 5). One sample t-test mot midtpunktet av skalaen viser et signifikant resultat på to av tre variabler. T-test av «... - Jeg samhandler med gutter og jenter på forskjellige måter i barnehagen» viser at de ansatte ($M = 2.91$, $SD = 1.65$) er delvis uenig i påstanden ($t(131) = -7.59$, $p < .001$). T-test av «... - Jeg synes det er viktig å samhandle med gutter og jenter i barnehagen på akkurat samme måte.» er ikke signifikant og tyder på at ansatte ($M = 3.81$, $SD = 1.93$) er nøytral til påstanden ($t(132) = -1.12$, $p = .264$). T-test av «... - Jeg synes barnehagelærere burde behandle gutter og jenter på forskjellige måter» viser at de ansatte ($M = 2.14$, $SD = 1.71$) er svært uenig i påstanden ($t(131) = -12.48$, $p < .001$). Totalt sett viser resultatet av analysene at ansatte lener mot at de faktisk ikke, og ikke burde, behandle gutter og jenter ulikt, samtidig er de nøytral til om de skal behandle gutter og jenter på akkurat samme måte.

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

Oppsummering av Independent samples T-test for de Ansattes Kjønn

Navn	Levene's test for equality of variance		Kvinnelige Ansatte		Mannlige Ansatte		<i>t</i> -test
	<i>F</i>	<i>sig.</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Emosjonell støtte og kommunikasjon.	2.20	.141	4.60	1.61	5.19	1.59	1.65
Deltagelse i utelek, sport og kunst.	.97	.327	4.84	1.25	4.83	0.97	-0.03
Ledelse, organisering og disiplinering.	.01	.918	5.11	1.25	4.85	1.25	-0.94
Organisering av sovetider.	1.12	.292	4.69	1.97	3.63	1.79	-2.42*
Kjønnsesifikke merkelapper ved tiltale.	4.09	.045	1.92	0.51	2.33	0.65	2.89**
Fokus på likheter mellom kjønnene.	0.56	.455	3.03	0.95	3.57	1.08	2.42*
Kjønnsesifikke merkelapper ved organisering.	3.39	.068	1.29	0.42	1.19	0.38	-1.11
Syn på genetiske kjønnsforskjeller.	0.19	.667	2.79	1.04	2.74	1.04	-0.21
Syn på kjønnsforskjeller uavhengig av årsak.	0.31	.579	4.77	1.68	5.29	1.60	1.37
Samhandler med barna på forskjellig måte.	0.46	.499	2.83	1.68	3.21	1.53	1.02
Samhandler med barn på akkurat samme måte.	1.46	.229	3.86	1.89	3.54	2.21	-0.73
Burde behandle gutter og jenter ulikt.	0.49	.485	2.06	1.68	2.29	1.78	0.61

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Eksplorerende analyse

Vi analyserte data nærmere for å undersøke om de barnehageansattes alder og tid i arbeidet barnehage hadde påvirkning på de ansattes holdninger og atferd.

Ansvar for deltagelse i arbeidsoppgaver. Av lineær regresjonsanalyse for hver av faktorene «Emosjonell støtte og kommunikasjon», «Deltagelse i utelek, sport og kunst» og «Ledelse, organisering og disiplinering» og enkeltvariabelen «organisere sovetider» basert på alder og tid i barnehage, ble ingen signifikante regresjoner avdekket, hvor samtlige hadde $p > .276$. I vårt datasett kan vi ikke predikere de ansattes deltagelse i ulike arbeidsoppgaver ut fra de ansattes alder eller hvor lenge de har arbeidet i barnehage.

Bruk av merkelapper. Lineær regresjonsanalyse ble brukt for å predikere hver enkelt av faktorene «Kjønnsesifikke merkelapper ved tiltale», «Fokus på likheter mellom kjønnene» og «kjønnsesifikke merkelapper ved organisering» basert på de ansattes alder. For «Kjønnsesifikke merkelapper ved tiltale» fant vi en signifikant regresjonskoeffisient basert på alder ($F(1, 125) = 7.523, p < .01$) med R^2 på .057. Deltagernes bruk av merkelapper ved tiltale viste en negativ prediksjon: $2.502 - .013$. Det vil si at «Kjønnsesifikke merkelapper ved tiltale» minket med .013 (95% KI = $-.023, -.004$) i forhold til konstanten, per år økt alder hos de ansatte. For «Fokus på likheter mellom kjønnene» fant vi også en signifikant regresjon ($F(1, 122) = , p < .05$) med R^2 på .037. Barnehageansattes predikerte «Fokus på likheter mellom kjønnene» var også negativ: $3.874 - .019$. «Fokus på likheter mellom kjønnene» minket med .019 (95% KI = $-.037, -.002$) i forhold til konstanten, per år økt alder hos de ansatte. For «Kjønnsesifikke merkelapper ved organisering» fant vi ikke en signifikant relasjon med alder. Lineær regresjonsanalyse for faktorene til skalaen basert på hvor mange år de ansatte har jobbet i barnehage viser et omvendt resultat, der og det var kun «Kjønnsesifikke merkelapper ved organisering» med signifikant effekt av tid i barnehage ($F(1, 120) = 5.350, p < .05$) med R^2 på

.043. Regresjonen viser at ansattes bruk av kjønns spesifikke merkelapper ved organisering har en positiv prediksjon: $1.185 + .009$. Det betyr at det var økt bruk av kjønns spesifikke merkelapper ved organisering, ved økt antall år jobbet i barnehage.

Medfødte forskjeller. Lineær regresjonsanalyse ble gjort for faktoren «Syn på genetiske forskjeller» og enkeltvariabelen «Syn på kjønnsforskjeller uavhengig av årsak». Ingen signifikante funn ble avdekket, hvor samtlige var $p > .314$. Ifølge våre data kan man ikke predikere ansattes syn på medfødte forskjeller og kjønnsforskjeller uavhengig av årsak, hverken basert på deres alder eller hvor lenge de har jobbet i barnehage.

Samhandling med gutter og jenter. Lineær regresjonsanalyse ble gjort for alle tre enkeltvariablene til skalaen basert på ansattes alder og hvor lenge de har jobbet i barnehage. Ingen signifikante funn ble avdekket, hvor samtlige hadde $p > .131$. Blant våre deltagere kunne vi ikke predikere hvordan barnehageansatte samhandler med gutter og jenter ut fra de ansattes alder, basert på deres alder. Analyse basert på hvor lenge ansatte har jobbet i barnehage fant vi heller ingen signifikante regresjoner.

Diskusjon

I denne studien fant vi at mannlige og kvinnelige barnehageansatte skilte seg på noen punkter, men alt i alt var det oftest små og ingen forskjeller. Dette er på mange måter sammenfallende med studier framlagt i innledningen. Hvor noen ikke fant forskjell på hvordan de ansatte forholder seg til barna, basert på de ansattes kjønn (Palludan, 2005; Brandes et al., 2015; Olsen & Smepllass, 2018). Mens andre studier fant at *barna* opplevde en forskjell på mannlige og kvinnelige ansatte (Sumsion, 2005; Harris & Barnes, 2009). Oppsummert kan det argumenteres for at våre funn ligger et sted imellom tidligere funn.

Ser vi på ansattes arbeidsoppgaver i barnehage, fant vi, med ett unntak, ingen forskjell på menn og kvinner. Det vi fant var at kvinner i større grad enn menn rapporterte å ta seg av

organisering av sovetider for barna, og er det eneste funnet hvor vi ser et hint av konvensjonelle kjønnsroller eller arbeidsfordelinger. Tolkningen av dette er noe uklar, da vi ikke vet om «Organisering av sovetider» innebærer det rent organisatoriske hvor barna kanskje ikke legger merke til det, eller om det betyr at kvinner, i større grad enn menn, inntar en omsorgsfull rolle overfor barna ved legging. I et perspektiv der vi ser på utvikling av kjønnsstereotyper hos barn mener vi at denne distinksjonen er av betydning. Hvor i det scenarioet hvor kvinner yter mer omsorg enn menn, kan være noe som for barna blir psykologisk fremtredende og kategoriserbart. Dette kan ifølge Developmental Intergroup Theory bidra til utvikling av barns kjønnsstereotyper, hvor barn kan få en forståelse av at kvinner er mer omsorgsfulle enn menn eller at dette hovedsakelig er kvinners oppgaver. Ser vi på ansattes bruk av språklige merkelapper antas å ha et mer tolkbart resultat enn for fordeling av arbeidsoppgaver.

Når vi ser på bruk av kjønns spesifikke merkelapper fant vi at menn i større grad enn kvinner rapporterte å bruke merkelapper som «gutt» og «jenter» ved instruering og tiltale til barna. Hvis man tar mannlige ansattes perspektiv, med utgangspunkt i Developmental Intergroup Theory (Bigler & Liben, 2007), kan det se ut som at de i større grad enn kvinner legger til rette for utvikling av kjønnsstereotyper hos barna, ved at de bruker språklige kjønns spesifikke merkelapper. På en annen side fant vi at menn fokuserte på likheter og oppfordret til atypisk lek, som kan være med på å legge til rette for å begrense utviklingen av kjønnsstereotyper i større grad enn kvinner. Det kan spekuleres i at bakgrunnen for disse motsigende resultatene, oppstår fordi menn og kvinner har en ulik tilnærming til bruk av merkelapper. Det kan være at menn i større grad enn kvinner har et praktisk fokus, hvor de påpeker likheter mellom gutter og jenter med handling og atferd, og kanskje opererer ut fra det som skjer i omgivelsene. Mens kvinner på sin side kanskje har et mer språklig fokus, hvor de er flinkere enn menn til å begrense kjønns spesifikke merkelapper muntlig. Disse tolkningene er spekulative, og det ville være svært

interessant om andre kunne replisere disse funnene for å om mulig finne ut hva som ligger bak motsigelsene. Om resultatet av dette for eksempel blir en null-sum på utvikling av kjønnsstereotypier er ren spekulasjon. Dette fordi vi ikke kan si at en type atferd hos de ansatte (bruk av merkelapper) utjevner eller utklasser en annen type atferd (oppfordring til atypisk lek). Det å bruke kjønns spesifikke merkelapper ved organisering og gruppeinndeling av barna er ifølge spørreundersøkelsen noe de ansatte nesten ikke gjør, uavhengig av kjønn. Hvilket er et positivt resultat i lys av Developmental Intergroup Theory, hvor *mer* bruk av merkelapper ville bidra i mekanismen for utvikling av kjønnsstereotypier.

Vi kunne ikke avdekke forskjell på mannlige og kvinnelige ansatte når vi undersøkte deres syn på medfødte forskjeller mellom kjønn. Når vi ser på ansatte uavhengig av kjønn, kan de tolkes mot at de mener at det er forskjeller på kjønnene, men ikke hovedsakelig av genetiske årsaker. Disse funnene kan ses i sammenheng med tidligere studier (Palludan, 2005; Brandes et al., 2015; Olsen & Smepllass, 2018), hvor det har blitt vist at barnehageansatte behandler gutter og jenter ulikt, da man kan anta at ansattes syn på kjønn vil påvirke hvordan de behandler barna. Om dette er en korrekt antakelse kan man med Developmental Intergroup Theory som grunnlag tenke seg at slik ulik behandling av kjønnene vil bli psykologisk fremtredende og kategoriserbar, og dermed legge til rette for utvikling av kjønnsstereotypier hos barna. Funnene for hvordan de ansatte samhandler med gutter og jenter kan tolkes på en lignende måte, hvor vi heller ikke der fant forskjell mellom mannlige og kvinnelige ansatte. Ansatte uavhengig av kjønn er generelt sett enig i at man ikke skal behandle gutter og jenter ulikt, samtidig som at de er tilbakeholden på spørsmål om man skal samhandle helt likt med gutter og jenter. På grunn av et noe motsigende resultat er det på dette punktet vanskelig å si hvordan ansatte faktisk samhandler med barna, men det peker mot at de ikke samhandler med gutter og jenter helt likt. Det ville derfor vært svært

interessant med videre studier som undersøkte dette nærmere, helst med observasjonen av samspillet til ansatte og barn, for mer objektive og entydige mål.

Fra den eksplorerende analysen fant vi gradvis mindre bruk av kjønnsesifikke merkelapper ved tiltale i takt med økt alder hos de ansatte. At eldre ansatte bruker mindre merkelapper enn unge ansatte er muligens et noe overraskende funn, da vi i utgangspunktet spekulerte at vi ville se generasjonsforskjeller, men i motsatt retning. Enda merkeligere er funnene når vi ser det i sammenheng med at ansatte har mindre fokus på likheter mellom kjønnene og oppfordring atypisk lek i takt med økt alder. Hvis man fokuserer *mindre* på likheter mellom kjønnene, passer på et vis det godt med at en bruker *mer* kjønnsesifikke merkelapper som «gutt» og «jenter» i språket, men vi fant altså det motsatte. Muligens har vi funnet to svært distinkte faktorer som kan variere uavhengig av hverandre. Videre er det slik at ansatte i vårt datasett i større grad benyttet seg av kjønnsesifikke merkelapper ved organisering og gruppeinndeling av barna desto lengre de hadde arbeidet i barnehage. Det peker mot at jo lengre de ansatte hadde jobbet i barnehage, jo mer tilbøyelig var de til å for eksempel dele inn i gutte- og jentegrupper. Med Developmental Intergroup Theory i bakhodet kan man anta økt antall år jobbet i barnehage vil medføre økt tilrettelegging for utvikling av kjønnsstereotyper.

Begrensninger

Denne studien har enkelte begrensninger. I hovedsak er det få mannlige deltakere sammenlignet med kvinnelige deltakere. Av 127 deltakere totalt, er 18% menn. Denne begrensningen reduserer muligheten til å generalisere funnene våre til populasjonen.

Videre samlet vi data ved å distribuere spørreskjema til ansatte i barnehager. Som vitenskapelig metode har selvrapport sine begrensninger. Det er ikke alltid individet selv har full innsikt i egen atferd og holdninger. Svarene til de ansatte kan være påvirket av sosiale forventninger, personlighet og konteksten, også i de tilfellene hvor innsikt i egen atferd og

holdninger er tilstede. Flere studier har undersøkt hvordan spesielt holdninger kan være vanskelig å undersøke med spørreskjema (Arnulf, Larsen, Martinsen & Egeland, 2018; MacKenzie, Podsakoff & Podsakoff, 2011). Studiene konkluderer med at selvrapport er et svakt mål på holdninger og det i større grad gir et bilde på hva respondenten tenker er forventet man skal svare. Med andre ord betyr det at selvrapportert atferd og kanskje spesielt holdninger, må tolkes med forsiktighet. I tillegg er spørreskjemaet hovedsakelig egenprodusert og ikke grundig gjennomprøvd, hvor vi mener noen items kan fremstå som tvetydig eller upresise (eksempelvis «Organisering av sovetider» og «Disiplinering»).

Under gjennomgang av datasettet var det flere faktorer som ikke nådde ønskelig nivå fra reliabilitetstesten. Vi valgte derfor å bruke enkeltvariabler heller enn faktorer i noen tilfeller. Vi valgte likevel å bruke to faktorer som var klart i grenseland med $\alpha = 53$ og $\alpha = 54$. Dette er basert på at analyse av enkeltvariablene ikke ga særlig annerledes resultat, og at vi derfor mener at det er mer nyttig og oversiktlig å se på et helhetlig resultat. For fremtidig forskning vil det være ønskelig å forbedre måleinstrumentet.

Videre studier

For fremtidige studier på forskjeller mellom menn og kvinner i barnehagen vil det være interessant å sammenligne selvrapportert atferd og holdninger med observasjon. På den måten vil man få et mer objektivt blikk på de faktiske forskjellene på menn og kvinner, samtidig som man får kunnskap om hvordan de selv oppfatter sin egen atferd og holdninger. Har man bare selvrapport blir man nærmest tvunget til å godta svarene som valide, men med en prosedyre som inneholder både observasjoner og selvrapportering vil resultatene bli mer tolkbare og generaliserbare. Det vil ikke bare være interessant å se en mulig forskjell på hva som observeres og det de ansatte selv mener, men man kan også se etter om det er forskjell på menn og kvinners selvrapporterte atferd og holdninger og hva som observeres. Tidligere studier har undersøkt

barnas syn på de ansattes roller i barnehagen og det vil også være interessant å sammenligne barnas syn og de voksnes syn på seg selv. Det vil gi oss et mer nyansert syn på de ansatte. Det vil være ønskelig for fremtidig studier å utvikle et mer indirekte mål på holdninger hos de ansatte, for å et mer upåvirket bilde på holdninger.

Implikasjoner

Norge er et av landene med høyest barnehagedekning og barn tilbringer store deler av dagen i barnehagen. De ansatte kan ha stor betydning i hvordan miljøet ser ut for barna gjennom sin atferd, holdninger og hvilke roller de påtar seg. Det vil av den grunn kunne ha implikasjoner, særlig i Norge, med et økt fokus på kjønnsforskjeller blant de ansatte i barnehagen. Ved å fokusere på forskjeller mellom mannlige og kvinnelig ansatte vil man kunne legge et empirisk grunnlag for tiltak som skal påvirke betingelsene for utviklingen av kjønnsstereotyper. Den politiske strategien i Norge har vært å ansette flere menn i barnehager uten at det eksisterer et grunnlag for hvordan innvirkning det har på barns utvikling av kjønnsstereotyper. Ved å øke kunnskapen om hvordan stereotyper utvikles vil man kunne avdekke uønsket praksis blant både mannlige og kvinnelige ansatte og forstå mer av hva menn og kvinner bidrar med i barnehagen. Det vil bety at man kan gjøre gode intervensjoner i barnehagen på et tidlig stadium, som vil kunne få betydning for barnas akademiske valg, prestasjoner og helse og velferd senere i livet.

Konklusjon

Vår studie legger seg i rekken av andre studier på området, som i hovedsak ikke finner forskjell på mannlige og kvinnelige barnehageansattes holdninger, atferd og roller. De klareste funnene er forskjellen på menn og kvinners bruk av kjønns spesifikke merkelapper, som ifølge Developmental Intergroup Theory er en grunnleggende mekanisme i utviklingen av kjønnsstereotyper, ved at merkelappene blir psykologisk fremtredende og kategoriserbar for barna. Fremtidige studier bør få mulighet til å gjøre en grundigere datainnsamling, med for

KJØNNSFORSKJELLER PÅ BARNEHAGEANSATTE

eksempel observasjoner og data fra barnehagebarn i tillegg til barnehageansatte. Uavhengig av forskjeller mellom mannlige og kvinnelige ansatte, er temaet både interessant og viktig. Å avdekke ansattes holdninger, roller og atferd mot barna kan gi oss avgjørende kunnskap hvis målet er å begrense utviklingen av kjønnsstereotyper hos barn, som kan få konsekvenser inn i det voksne liv.

Referanser

- Ambady, N., Shih, M., Kim, A. & Pittinsky, T. L. (2001). Stereotype Susceptibility in Children: Effects of Identity Activation on Quantitative Performance. *Psychological Science, 12*(5), 385-90. 10.1111/1467-9280.00371
- Arnulf, J. K., Larsen, K. R., Martinsen, Ø. L. & Egeland, T. (2018). The failing measurement of attitudes: How semantic determinants of individual survey responses come to replace measures of attitude strength. *Behavior Research Methods, 50*(6), 2345-65. 10.3758/s13428-017-0999-
- Aronson, J. & McGlone, M. S. (2009). Stereotype and social identity threat. I *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. (s. 153-178). New York, NY, US: Psychology Press.
- Bigler, R. S. (1995). The Role of Classification Skill in Moderating Environmental Influences on Children's Gender Stereotyping: A Study of the Functional Use of Gender in the Classroom. *Child Development, 66*(4), 1072-87. 10.2307/1131799
- Bigler, R. S. (1999). Psychological interventions designed to counter sexism in children: Empirical limitations and theoretical foundations. I *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence*. (s. 129-151). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Bigler, R. S. & Liben, L. S. (2007). Developmental Intergroup Theory: Explaining and Reducing Children's Social Stereotyping and Prejudice. *Current Directions in Psychological Science, 16*(3), 162-66. 10.1111/j.1467-8721.2007.00496.x
- Brandes, H., Andrä, M., Röseler, W. & Schneider-Andrich, P. (2015). Does gender make a difference? Results from the German 'tandem study' on the pedagogical activity of

- female and male ECE workers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(3), 315-27. [10.1080/1350293X.2015.1043806](https://doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043806)
- Brescoll, V. L., Uhlmann, E. L., & Newman, G. E. (2013). The effects of system-justifying motives on endorsement of essentialist explanations for gender differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(6), 891-908.
- Børve, H. E. (2017). Men in kindergartens: work culture and gender. *Early Child Development and Care*, 187(7), 1083-94. <https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1154853>
- Croft, A., Schmader, T. & Block, K. (2015). An Underexamined Inequality: Cultural and Psychological Barriers to Men's Engagement With Communal Roles. *Personality and Social Psychology Review*, 19(4), 343-70. <https://doi.org/10.1177/1088868314564789>
- Gudrun Alda, H. & Gyda Margret, P. (2014). Gendering in one Icelandic preschool. *Tidsskrift for Nordisk barnehageforskning*, 7(0). <https://doi.org/10.7577/nbf.681>
- Harris, K. & Barnes, S. (2009). Male teacher, female teacher: exploring children's perspectives of teachers' roles in kindergartens. *Early Child Development and Care*, 179(2), 167-81. <https://doi.org/10.1080/03004430802667005>
- Hartley, B. L. & Sutton, R. M. (2013). A stereotype threat account of boys' academic underachievement. *Child Development*, 84(5), <https://doi.org/10.1111/cdev.12079>
- Hilliard, L. J. & Liben, L. S. (2010). Differing Levels of Gender Salience in Preschool Classrooms: Effects on Children's Gender Attitudes and Intergroup Bias. *Child Development*, 81(6), 1787-98. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01510.x>
- Holter, Ø. G. (2014). "What's in it for Men?": Old Question, New Data. *Men and Masculinities*, 17(5), 515-548. <https://doi.org/10.1177/1097184X14558237>

- Løvgren, M. (2014). *Professional Boundaries: The case of childcare workers in Norway*. Oslo and Akershus University College of Applied Sciences. Hentet fra <https://oda-hioa.archive.knowledgearc.net/bitstream/handle/10642/2920/A-14-3-Lovgren-SPS-17x24.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mamadouh, V. (1999). Grid-group cultural theory: an introduction. *GeoJournal*, 47(3), 395-409. Hentet fra www.jstor.org/stable/41147316
- Meland, A. T. & Kaltvedt, E. H. (2019). Tracking gender in kindergarten. *Early Child Development and Care*, 189(1), 94-103. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1302945>
- Olsen, B. & Smeplass, E. (2018). *Gender and distribution of educational values among the staff in kindergartens*. London, UK :. Hentet fra <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03004430.2016.1261125?needAccess=true>
- Sejbæk, T. (2013). Se barnet før kjønnen [See the Child prior to its Gender]. *LFS Nyt*, 2.
- Statistisk sentralbyrå. (2016). *Barnetilsynsundersøkelsen 2016* (2017/35). Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/barnetilsynsundersokelsen-2016-331219>
- Shenouda, C. K. & Danovitch, J. H. (2014). Effects of gender stereotypes and stereotype threat on children's performance on a spatial task. *Revue internationale de psychologie sociale*, 27(3), 53-77.
- Sumsion, J. (2005). Male teachers in early childhood education: issues and case study. *Early Childhood Research Quarterly*, 20(1), 109-23. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2005.01.001>