

Likestillingsarbeid i barnehagen

=

Menn i barnehagen?



En rapport fra et todelt prosjekt
om likestilling i barnehagen i Tromsø

Ingrid Frenning
Geir Olaf Pettersen
Universitetet i Tromsø
HSL/ ILP
Førskolelærerutdanningen

Forord

Fylkesmannen i Troms har oppfordret Førskolelærerutdanningen ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP), fakultet for Humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL) ved Universitetet i Tromsø, til å gjennomføre et prosjekt om LIKESTILLING I BARNEHAGEN med delfinansiering.

Likestilling i barnehagen er et satsningsområde for Fylkesmannen og tre barnehager ble invitert med i prosjektet. Kjosen Barnehage som er kommunal, Skogstua Barnehage og Tusselfladen Friluftsbarnhage som er private barnehager.

Prosjektet har hatt to hovedfokus;

1. Likestilling i barnehagen på det helt konkrete plan
2. Rekruttering av menn i barnehagen

Denne rapporten er basert på en vurdering av det totale arbeidet. Aksjonsforskning/-læringsprosjektet sammen med de ansatte i barnehagen, gav innsikt i ansattes refleksjoner rundt likestilling på to nivå. Videre gav det også innblikk i barnehagen som organisasjon, en erfaringsutveksling vi takker for. Spørreundersøkelsen fikk dessverre bare 42 prosent svar, men sidestilles resultatet med landsomfattende undersøkelse med samme svarprosent, kan resultatene gi en viss pekepinn på situasjonen i barnehagene i Tromsø kommune.

Hensikten med rapporten er først og fremst å fremvise arbeidet med prosjektet LIKESTILLING I BARNEHAGEN, men det er selvfølgelig et håp om at den kan være til inspirasjon for videre arbeid med likestilling og rekruttering av menn i barnehagen.

Ingrid Frenning

Geir Olaf Pettersen

Tromsø, 17.12.12

Innhold

Forord	3
1 Innledning og bakgrunn	7
1.1 Kort om prosjektet.....	7
1.2 Likestilling og rekruttering av menn i barnehagen.....	7
1.3 Metodisk tilnærming	9
Del 1	11
2 Likestilling i barnehagen på det helt konkrete planet	11
2.1 Innledningsfasen.....	11
2.2 Produksjonsfasen.....	12
2.3 Innspurten.....	14
2.4 Refleksjoner knyttet til dette delprosjektet.....	14
2.5 Likestillingskonferansen i november	14
Del 2	17
3 Status for likestilling i barnehager i Tromsø kommune.....	17
3.1 Kvantitativ undersøkelse	17
3.2 Andel menn i utvalget	18
3.3 Hva jobber menn som i barnehagene i Tromsø?.....	20
3.4 Rekruttering til barnehagen	22
3.5 Styrernes vurdering av likestilling i praksis.....	24
3.6 Styrernes vurdering av personalets væremåte i uformelle og formelle arenaer	27
3.7 Systematisk arbeid med likestilling i offentlige og private barnehager	29
3.8 Forskjell på kvinner og menn som styrere når det gjelder arbeidsforhold.....	31
4 Intervju med to mannlige studenter ved UiT	32
5 Oppsummering	33
6 Referanser.....	34
6.1 Figurer	35
6.2 Tabeller.....	35
6.3 Vedlegg	35

1 Innledning og bakgrunn

1.1 Kort om prosjektet

Fylkesmannen i Troms utfordret Førskolelærerutdanningen ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP), fakultet for Humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL) ved Universitetet i Tromsø, til å gjøre et prosjekt på tema likestilling i barnehagen våren 2010. Prosjektperioden varte et godt år, og den ble avsluttet med konferansen "Likestillingskonferanse for barnehagesektoren i Troms 17.november 2011 i regi av Fylkesmannen i Troms og Universitetet i Tromsø, der Ingrid Frenning deltok i programkomiteen.

Prosjektet har hatt to hovedfokus;

Likestillingsarbeid i barnehagehverdagen. Ca. en gang i måneden fra august 2010 til mai 2011 arbeidet prosjektgruppa med å lage en folder til bruk på personal- og avdelingsmøter (vedlegg 1). Prosjektet har hatt sterkt preg av aksjonsforskning/ aksjonslæring.

Rekruttering av menn i barnehagen. Her er det lett etter suksessfaktorer. Det er gjennomført en spørreundersøkelse der alle barnehagene i Tromsø ble invitert til å svare. Videre er ledelsesnivået i de tre barnehagene intervjuet og til slutt er to mannlige studenter intervjuet. Studentene er rekrutterte fra en barnehage til førskolelærerutdanningen, ved Universitetet i Tromsø.

Likestilling i barnehagen og rekruttering av menn i barnehagen har vært et satsningsområde for Fylkesmennene i flere år. To private barnehager var allerede med i prosjektet. Den tredje barnehagen skulle være kommunal.

Tusseladden Friluftsbarnhage: er en privat barnhage med 7 avdelinger som ligger på Kvaløysletta, Kvaløya. Ca. 40 prosent av de ansatte er menn, og hjemmesiden beretter om et målrettet arbeid innen likestilling og rekruttering av menn siden oppstarten i 1980. De har også vært demonstrasjonsbarnhage i et likestillingsprosjekt i regi av Kunnskapsdepartementet (nettkilde 1).

Skogstua barnhage: er en privat barnhage med to avdelinger som ligger på Sør-Tromsøya. Ca. 20 % av de ansatte er menn, og i følge årsplanen, omtales likestillingsarbeid som et satsningsområde.

Kjosen barnhage: er en kommunal basebarnhage som ligger i Kjosen, Kvaløya. Kjosen barnhage er en Løft og Ja- barnhage, der holdninger, væremåte og språk har et spesielt fokus, og de ansatte jobber med det positive og det som virker (nettkilde 2). På henvendelsen om de ville være med, kom det et kontant svar; "JA!"

1.2 Likestilling og rekruttering av menn i barnehagen

Likestilling og rekruttering er begreper som henger tett sammen. Ikke bare i forhold til barnehagen, men også i samfunnet ellers. Senest 27. april 2012, kom det en rapport fra Østlandsforskning (Hellum 2012) der rekruttering av kvinner i forsvaret var tema. Et poeng som får medieplass, er at guttene tror jentene har kommet inn på kvotering og det blir lite akseptert.

Statistisk sentralbyrå oppsummerer kvinner og menn sine yrkesvalg på følgende måte;

“Omtrent like mange kvinner og menn har høyere utdanning i dag. Likevel velger de fleste fremdeles tradisjonelt. Kvinner utdanner seg oftere innen omsorg og undervisning, menn innen teknikk og naturvitenskap”(nettkilde 3). Barnehagen har derfor helt klart et samfunnsansvar når det gjelder å gi barn uavhengig av kjønn, tro på egne evner, interesser og ferdigheter. Og kanskje kan flere menn som jobber i barnehagen, være med på å gjøre en forskjell i framtidig yrkesvalg.

Likestilling og rekruttering av menn i barnehagen har slik vi tolker Kunnskapsdepartementet (KD 2008), to fokus. Først og fremst å gi barna, vår neste generasjon, opplevelse av egenverd, likeverd og muligheter uavhengig av kjønn. Det utfordrer de ansattes holdning og handlinger overfor barn, andre ansatte og foresatte. Det andre fokuset er å øke andel menn som jobber i barnehage, i den tro at det skal gi mer likestilling. Kasin & Slotten (2011) støtter ikke helt en slik teori. De vektlegger i større grad den forskjell det er på oss alle, uavhengig av kjønn.

Hva om de damene som jobber i barnehagen ikke gir rom for endring? Om de opptrer som en ensartet gruppe, at mannen i den barnehagen bare ikke holder ut. Slåtten, Rossholt & Kasin (2010) diskuterer menns valg av barnehage. Menn er ikke nødvendigvis avhengig av å ha arbeidskollegaer av samme kjønn, men de skriver at menn anser det som et gode.

Likestilling er vel befestet i gjeldende forskrift, rammeplaner, lover og handlingsplaner som barnehageansatte må forholde seg til. Likestilling beskrives med følgende ordlyd:

“Likestilling handler om rettferdighet og makt. Alle skal ha like rettigheter og muligheter på alle samfunnsområder. Reell likestilling innebærer blant annet lik mulighet til innflytelse, rettferdig fordeling av ansvar og byrder, rett til å føle seg trygg i forhold til overgrep og respekt for menneskeverd”(nettkilde 4). I barnehagen skal alle ha fokus på likestilling. Rammeplanen beskriver innhold og oppgave på følgende måte:

“Likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn. Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom de to kjønn. Gutter og jenter skal ha like muligheter til å bli sett og hørt og oppmuntres til å delta i fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til jenter og gutter”
(Kunnskapsdepartementet 2006 s. 10).

Her ligger det klare føringer til det arbeidet som skal gjennomføres i barnehagen. Ut fra resultatet i Kartlegging av kompetansebehov i barnehagen (Kunnskapsdepartementet 2012, nettkilde 5) er det underlig at få barnehager etterlyser konkrete råd og pedagogiske opplegg rundt likestillingsarbeid i barnehagen.

Andelen menn i barnehagen er i følge Kunnskapsdepartementet (2010) på landsbasis rundt 9 prosent i 2008. Allerede i 1997 ble fokuset satt på menn i barnehage. Alle fylker opprettet nettverk for menn i barnehage (MIB), og barne- og familiedepartementet utarbeidet en handlingsplan i 2001- 2002, der den langsiktige målsetningen om 20 prosent andel menn i barnehagen ble lansert. I Troms fylke kan denne satsningen sies å ha hatt suksess i Tromsø. Høgskolen i Tromsø/ Universitetet i Tromsø har drevet intensivt rekrutteringsarbeid, og er i følge studieleder Helge Habbestad på norgestoppen når det gjelder mannlige førskolelærerstudenter. Gruppen MIB Troms har også hatt sitt sete i Tromsø, og Tusseladden Friluftsbarnhage sin andel av menn kan kobles til denne gruppen sitt arbeid.

1.3 Metodisk tilnærming

I prosjektet er det både benyttet en kvalitativ og kvantitativ metodisk tilnærming. I arbeidet med å utvikle folderen “Hvordan jobbe med Likestilling”, der deltakernes meninger, opplevelser og refleksjoner var basis for resultatet, gir metoden aksjonsforskning/ aksjonslæring mening. I følge Tiller (2004) er metoden gangbar der deltakerne gjennom samhandling og felles refleksjon, utvikler seg i forhold til det praksisnære fenomenet det jobbes med.

Videre er det benyttet intervju, for å få tak i styrernes tanker rundt rekrutering av menn i barnehagen. Vi benytter begrepet styrere om de som har øverste ansvaret i barnehagen. Den metoden er også benyttet for å få tak i de to mannlige studentenes mening om menn i barnehage og rekrutering. Alle intervjuene kan karakteriseres som semistrukturert, i det mange av spørsmålene var åpne. Intervjuguiden ble presentert på forhånd, og i alle intervjuene ble det perioder som kan karakteriseres som samtale mellom to likeverdige parter. Alle intervju er transkribert og informantene har godkjent innholdet.

Når det gjelder likestilling i barnehagene i Tromsø, ble det benyttet spørreskjema som ble sendt ut på epost og gjennomført i Quest back. Vi kontaktet Østlandsforskning, og fikk lov til å bruke det samme spørreskjemaet som ble brukt i rapporten “*Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør og hva vi tror.*” (Kunnskapsdepartementet 2010). Vi Takker selvfølgelig for det.





Del 1

2 Likestilling i barnehagen på det helt konkrete planet

Denne delen av prosjektet varte fra juni 2010 til august 2011. Antall deltakere og medlemmer i prosjektgruppa varierte litt, men alle barnehagene hadde sine representanter.

Barnehagehverdagen er ikke statisk, så vi var ikke fulltallig på alle møtene. Vi hadde møte ca. en gang i måneden og vi rullerte mellom de tre barnehagene. I høstsemesteret ble møtene tatt opp på bånd og transkribert, og deltakerne fikk det tilsendt på epost. I vårsemesteret ble det skrevet referat.

Arbeidet kan deles inn i tre faser som her kalles; Innledningsfasen, Produksjonsfasen og Innspurten.

2.1 Innledningsfasen.

Første møte bar preg av å bli kjent, bli trygg og kalibrert inn på hovedtema likestilling i barnehagen. Hvilken forståelse har vi om likestilling, hvilken kjennskap har vi til de ulike barnehagene og hvor godt kjenner vi hverandre? Det første møte gikk samtalen rundt størrelse på barnehagene, beslutningsmyndighet og nivå, samt ansettelsesprosedyrer. Alle var enig om at likestillingsloven gir barnehagene mulighet til å prioritere ansettelser av menn. Videre ble Tusseladden Friluftsbarnhage presentert. Der har det vært ansatt menn siden oppstarten i 1982. Endring av møtekulturen er merkbar etter at det kom flere menn inn i barnehagen.

“Også det på møtekultur har vi sett på. Menn blir ofte litt passive i litt lengere diskusjoner. Det ble oppfattet at kanskje litt enkelt å si, men mange datt av. Da heller korte ned, ha en ordstyrer som styre så vi ikke får de lange avhandlingene hver gang. Mange ganger å ha litt kortere, og få med mennene. Ikke at de sitter bakerst i en gruppe og flirer og frase. Spre dem litt ut og styre ordet litt”. (Mann. Tusseladden).

Resultatet ble bedre struktur og kortere møter. De har også diskutert likestilling, arbeidet aktivt med rekruttering og satt søkelys på hva som må til for å få menn til å fortsette å være i barnehagen. Felles pause var et tiltak. Videre har de deltatt på konferanser, arrangert fagdager for assistenter på Kvaløya, jobbet mot ledernivået, videregående skole og ungdomsskolen. De har ansatt ungdomsskoleelever noen timer i uka på topp. Dette syns representantene fra de to andre barnehagene var veldig interessant. Avslutningsvis kom vi inn på hva vi legger i begrepet likestilling. I de innleverte notatene fra prosjektdeltakerne, kom følgende beskrivelser fram:

”Likestilling handler for meg at alle uavhengig av kjønn egne valg ut fra egen interesse. Gis egne muligheter”. ”Menn og kvinner skal likestilles som individer, gis like muligheter”. ”Likestilling i praksis er at barn skal oppleve menn og kvinner som gode rollemodeller”. ” ...å styrke barns rett til å medvirke og treffe egne valg i et kjønnsperspektiv”. ”Likestilling betyr for meg at alle føler seg verdsatt. Likestilling ser jeg på som likeverd”.

Vi avsluttet med avtale om å skrive en praksisfortelling fra en situasjon i samhandling med barn, som kobles til likestilling fra barnehagehverdagen. Vi diskuterte også bruk av video.

På det andre møte ble ulike sider av likestilling tatt opp. Et tema som alle var enige om var at barnehagen i alt for liten grad viser fram sitt arbeid. Flere av deltakerne mente at det ikke er så rart mange tror at ansatte i barnehagen “passer på” unger. I Kjosen barnehage presenteres barnehagen for nye foreldre, og det kunne fortelles at mange var overrasket over innholdet. Kjosen basebarnehage var ferdig bygd april 2008 og har ca. 70 plasser. De ansatte er godt

sammensveiset og alle ser på hele barnehagen som sin arbeidsplass, der de gjør en innsats uavhengig av tilhørighet til en base. Kjosen skal være en positiv barnehage og de jobber etter LØFT prinsippene med ungene i fokus. De har ingen menn som er fast ansatte, men en vikar som de gjør mye for å beholde. Ønsket om mannlige ansatte er tatt opp med enhetsleder, og de snakket også litt om hvordan utlysningstekstene kunne vinkles på en annen måte. Videre ble status koblet til fravær diskutert. Ingen kunne si sikkert om flere menn gir lavere fravær, men det var en gjengs enighet om at de som jobber i barnehagen har lav terskel for å være hjemme med sykt barn.

“Jeg føler at når jeg ser på sånn totalt sett, så er det ofte den som jobber i barnehagen som er hjemme - om det er mann eller dame. For det er lettere å være borte fra den jobben enn å være borte fra den viktige jobben som dataprogrammerer eller sånn bankansatt. Og da tenker jeg på vår egen, ansattes egen holdning til sin jobb” (Dame, Tusseladden).

“Jeg blir bare provosert. ... Husk at vi er like viktig som en elektriker eller en hva du enn jobber som. Det berører ekstremt mange her om jeg er borte fra jobb. Altså. Jeg sier ikke at jeg er uunnværlig, men det berører ungene, personalet og foreldrene. Det er tre grupper som berøres om jeg er borte fra jobb”. (Dame, Kjosen)

På direkte spørsmål om hva de liker i jobben sin, gir alle et svar som handler om samhandling med barn i små grupper eller en til en. En vektlegger lærings og undringssituasjon, mens en annen vektlegger det å la en ide utvikle seg til noe konkret.

“Det det handler mest om er den der aha- opplevelsen som man får sammen med ungene. Det lille øyeblikket når en ser at her!” (Mann, Skogstua).

Derette ble diskusjonen vinklet over på om menn gjør en forskjell i barnehagen. I følge Kunnskapsdepartementet er flere menn hovednøkkelen til økt likestilling i barnehagen, men det er det ingen som er helt enig i. Det handler mer om hva som blir gjort, selv om en har følgende uttalelse;

“Menn har en egenskap som damer ikke har, og det er rett og slett det at jeg er en mann. Det kan ikke en dame gjøre noe med” (Mann, Tusseladden).

Det ble gitt “hjemmelekse” til neste møte; skriv en praksisfortelling fra barnehagehverdagen.

Tredje møte ble avholdt uten prosjektleders tilstedeværelse. Her fikk deltakerne selv sette dagsorden, og det viste seg i ettertid å bære gode frukter. De fikk ut sine tanker og stilte konstruktive spørsmål. Hvor skal vi? I og med at prosjektet ikke hadde noen klar retning og struktur med svar på hva dette skulle bli til slutt, var det naturlig at kritiske spørsmål ble stilt.

2.2 Produksjonsfasen.

Til fjerde møte ble det i forkant laget en strukturert møteplan som tydeligere viste veien framover. Denne gangen var det Skogstua barnehage som presenterte seg. Skogstua barnehage er en utviklingsorientert barnehage som i de siste årene har deltatt i et forskningsprosjekt om barns medvirkning. Styrer forteller at personalmøtene i liten grad handler om administrative saker, her vektlegges faglige møter og utvikling av personalet. Da Skogstua ble med i prosjektet Likestilling i barnehagen, utfordret styrer de ansatte til å dokumentere situasjoner koblet til likestilling. Dette settes opp på et personalmøte, og det legges vekt på å få til en diskurs mellom de ansatte. På spørsmål fra de andre som for øvrig synes denne måten å jobbe på var spennende, om de ansatte leverte inn dokumentasjon, svarte styrer: ”JA! Jeg sier de skal gjøre det, og de får tid til det.” I de andre barnehagene er arbeidet ikke så strukturert. Noen mener at det faktisk at styrer i Skogstua barnehage er med i

prosjektet, er en nøkkelfaktor. Andre mener at det handler om prioritering av tid på møtene, samt størrelse på barnehagene. Formen på møtene ble også diskutert.

“Vi har en avtale oss i mellom at det vi er på jakt etter er de tingene vi lykkes med. Det er i seg sjøl et viktig poeng...”. “Og det som også er våres erfaring er at man trenger å trene seg på å drive den type kritisk refleksjon rundt dokumentasjon. Og der er det nok enkelt å gjøre noen overgrep, hvis man som pedagogisk leder/styrer jumper inn i situasjonen og tenker at nå skal vi snakke fritt og uhemma om det som skjer her, og så er ikke alle innforstått med hva de handler om å drive kritisk refleksjon. Det vi ser etter hvert at de mest trente av oss, de lager dokumentasjoner hvor de stiller seg kritisk til seg sjøl, og dere skjønner, man blottstiller seg sjøl i en dokumentasjon og sine egne handlinger. Da tenker jeg at når man kommer så langt, da har man en trygg personalgruppe som tør å gå inn i hva er det dem selv bidrar med”. (Mann, Skogstua)

Her kommer det tydelig fram at dokumentasjonsarbeidet i Skogstua barnehage er systematisk og innarbeidet som en arbeidsform for personalet. Og styrer viser i sin uttalelse at han innehar den faglige tyngde som er nødvendig, for at et slikt arbeid skal kunne gjennomføres.

“Vi har vært veldig bevisst på ikke å bruke ordet diskusjon, for diskusjon havner ofte opp i en samtale om hvem som har rett og galt. For min egen del bruker jeg diskursbegrepet. I personalgruppa snakker vi om refleksjon. Går man inn i en diskusjon, havner man i hvorfor gjorde du nå det der. Havner man i en refleksjon, så spør man: hva tenkte du da du gjorde det der, og at det er mye mer nyttig enn å diskutere”. (Mann, Skogstua)

Ut fra dette utsagnet reflekteres det over planleggingsarbeidet i dokumentasjonsarbeid. Det påpekes at det er viktig å tenke gjennom hva som faktisk skal dokumenteres.

“... gå ut og jakte på de situasjonene hvor vi ser likestilling for eksempel, og da gå med øye for å lete etter de situasjonene hvor man faktisk lykkes.... Uansett hva slags praksisfortelling eller dokumentasjon man lager, så kan man trekke inn kjønn i det man ser”. (Mann, Skogstua).

Denne uttalelsen løsner litt på hva en praksisfortelling kan handle om. Vi har i denne stund holdt på i ca. 6 måneder, og noen har ikke skrevet en praksisfortelling.

“Jeg syns fortsatt det er litt vanskelig å skrive”. (Dame, Kjosen).

Møtet ble avrundet med en avtale om å lage et hefte med praksisfortellinger som kunne øke refleksjonen rundt egen praksis i barnehagene. Det ble også gjort avtale om å prøve ut en form for dokumentasjon av likestilling på et møte i sine respektive barnehager, og alle i prosjektet ble invitert med på personalmøte i Skogstua barnehage.

Møte fem ble personalmøte i Skogstua barnehage, og det møtet ble meget interessant. Flere ansatte la fram sine prosjekter og det ble en fruktbar diskusjon. Et av prosjektene, “*Bil eller dukke?*”, var koblet til hvilke leker gutter og jenter velger, når utvalget er gjort av de ansatte. Etterpå kom det fram mange ulike meninger, og de ansatte i Skogstua barnehage så ikke ut til å være brydd over at vi andre var med på møtet og deltok i diskusjonen.

Sjette møte som var strukturert og målrettet, ble avholdt en stormfull dag i Kjosen barnehage. Vi var ikke fulltallig, men siden det var utarbeidet en framdriftsplan, med mål om å bli ferdig før ferien 2011, jobbet vi videre. Det ble bestemt at vi skulle lage en brosjyre. Den skulle ha fire hovedelementer; praksisfortellinger, spørsmål, bilder og utdrag fra Rammeplanen for barnehagen. I tillegg skulle vi ha en kort brukerveiledning samt en fengende forside.

2.3 Innspurten

De to siste møtene ble avholdt på ILP, UiT, og på ingen av dem var vi fulltallige. De praksisfortellingene som var skrevet, ble systematisert ut fra tema og “strippet” for unødvendig informasjon. Vi hadde mange flotte bilder som barnehagene hadde klarert med foresatte, og de resterende tekster var laget. Vi laget i fellesskap en skisse, som prosjektleder tok med til HSL- fakultetets trykkeri. Etter flere runder, der prosjektdeltakerne og andre ansatte i barnehagene, kollegaer her på ILP og trykkeriets ansatte gjorde en vurdering/justering, gikk vi inn for det som i dag er det ferdige resultatet. (Vedlegg 1).

2.4 Refleksjoner knyttet til dette delprosjektet

Dette prosjektet har vært svært lærerikt. Ut fra noe svak kjennskap til barnehagesektoren generelt, og barnehagehverdagen spesielt, har dette gitt viktig kunnskap for vår del. De tre barnehagene som var med på prosjektet, har få felles trekk. To var privat eid, men der slutter også likheten. Alle tre hadde ulik størrelse, ulik organisering i base/ avdeling, ulikt uteareal og bruk av nærmiljøet og ulik struktur på ledelse og fokusområde. Det er prosjektleders absolutte mening at resultatet kunne blitt helt annerledes om en mer erfaren person i barnehagefeltet hadde styrt dette delprosjektet. Allikevel påstår vi at brosjyren holder kvalitet og gir de barnehagene som bruker tid på likestilling, muligheten til å få starthjelp i den prosessen.

Barnehagenes motivasjon for å være med i slike prosjekter er av avgjørende karakter. Alle barnehagene hadde stor motivasjon, og det faktum at de også fikk økonomisk kompensasjon for deltakelse hadde betydning. Det kommer fram i samtalene at styrers deltakelse i prosjektet var avgjørende for involvering av personalet i prosjektet. Det er i andre prosjekter vist at ledernivået har betydning for implementering av prosjekter, men likeså viktig er de ansattes interesse for videreutvikling og refleksjon over egen praksis (Frenning 2003). Dette støttes av Rammeplanen for barnehagen som er styringsdokumentet for virksomheten. Der står det at barnehagen skal dokumentere sin virksomhet, og det er helt tydelig at Skogstua barnehage gjennom deltakelse i forskningsprosjekt, har en metodisk kunnskap. Metodisk kunnskap gir barnehager en viktig verktøykasse i arbeidet med å realisere Rammeplanen. Gjennom for eksempel pedagogisk dokumentasjon gis ansatte muligheten til å se sin egen praksis, og påfølgende diskurs og refleksjon kan i følge Kolle, Larsen og Ulla (2010) gi bevegelige praksiser. I det legger vi ikke bare en barnehage der styringsdokumenter blir tatt på alvor, men også en vektlegging av et bevegelig arbeidsmiljø med trygghet og takhøyde for diskurs.

I framtidige prosjekt vil vi anbefale en sterkere og tydeligere struktur, deltakelse fra ledelsesnivå, forpliktende avtaler med barnehagene og tydeligere avklaring av forventninger for alle.

2.5 Likestillingskonferansen i november

Prosjektet ble offisielt avsluttet på Likestillingskonferansen i november. Der hadde vi et todelt innlegg ved førstelektor Ingrid Frenning UiT og representanter fra Kjosen og Tusselfløyen barnehage.

- “Hvordan jobbe med likestilling i barnehagen? “Det er jo en jentelue, den kan jo ikke være din”.
- Menn i barnehagen – “æ ska ikkje ha ein main for at han e main – hain må være god”.

Konferansen ble planlagt i samarbeid med de to barnehagene. Skogstua barnehage hadde ikke mulighet til å delta. I det første innlegget ble to prosjektdeltakere med. Vi vekslet på å ha ordet, og la vekt på arbeidet vi gjennomførte, da vi laget brosjyren "Hvordan jobbe med likestilling". Mellom innleggene hadde vi en gruppe mannlige førskolelærerstudenter som sang tre sanger. I del to ble noen av resultatene fra spørreundersøkelsen presentert. Vi avsluttet med en diskusjon mellom styrerne i Kjosens og Tusseladden barnehage, og det ble gitt mulighet til kommentarer og spørsmål fra salen. Publikum var aktive i dialogen og mange har i ettertid kommentert at det var et meget godt bidrag til konferansen.





Del 2

3 Status for likestilling i barnehager i Tromsø kommune.

I dette kapitlet gjengis de mest interessante resultatene fra spørreundersøkelsen. Vi kontaktet Østlandsforskning, og fikk lov til å bruke det samme spørreskjemaet som ble brukt i rapporten Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør og hva vi tror (Kunnskapsdepartementet 2010). Videre legges det fram noen interessante funn fra intervju med styrerne og to førskolelærerstudenter, som er rekruttert fra en av barnehagene.

3.1 Kvantitativ undersøkelse

I framstillingen følger vi stort sett samme struktur som statusrapporten “Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør og hva vi tror” (KD 2010). Vi diskuterer våre funn opp mot den nasjonale målingen, men kommer også med refleksjoner knyttet til lokale perspektiv. Bakgrunnsvariablene vil derfor være de samme. Tall i parentes er fra statusrapporten.

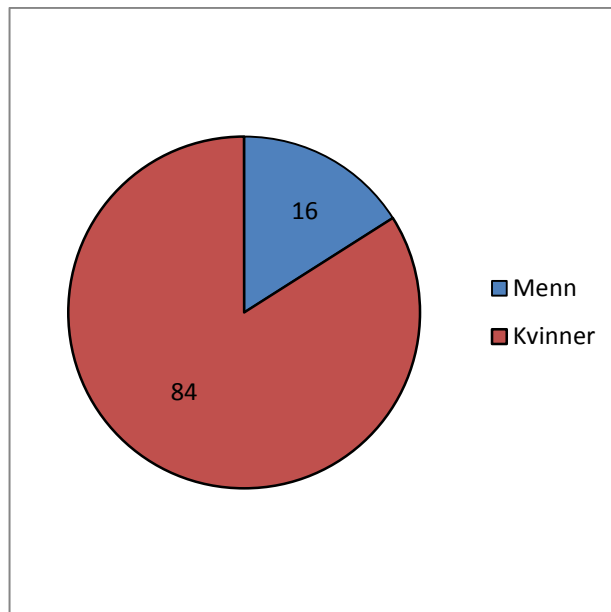
- Andel menn styrere: I utvalget av styrere er det 13 prosent menn (9 prosent)
- Alder styrer: I utvalget er gjennomsnittsalderen for styrere 43 år. (44 år)
- Andel menn ansatte: I utvalget er det 16 prosent menn blant de ansatte (9 prosent)
- Offentlig/privat: I utvalget er det 58 prosent offentlige barnehager (49 prosent)
- Antall plasser: I utvalget er gjennomsnittstørrelsen på barnehagene 54 plasser (58)

Ut i fra utvalget vårt ligger andel av menn over landsgjennomsnittet både når det gjelder andel styrere og andel ansatte menn. Vi har noe flere offentlige barnehager i utvalget, mens gjennomsnittlig størrelse på barnehagene ligger noe under.

3.2 Andel menn i utvalget

Undersøkelsen fra Tromsø viser at andel menn i barnehagene ligger på hele 16 prosent.

Figur 1 Andel menn blant de ansatte. Prosent (N=40)



Resultatet på 16 % er oppsiktsvekkende høyt. Regjeringen har en målsetning om 20 % menn i barnehagen, og det må kunne sies at barnehagene i Tromsø er et godt stykke på vei til å nå det målet. Årsakene til dette resultatet kan være langsiktig målrettet arbeid fra flere hold.

Organisasjonen Menn i barnehage (MIB) har vært aktiv i Tromsø i mange år. Høgskolen i Tromsø/ Universitetet i Tromsø har drevet et rekrutteringsarbeid over flere år, og Tusselfløyen Friluftsbarnhage har som demonstrasjonsbarnehage, bidratt til å synliggjøre barnehagen som en arbeidsplass for menn. I intervju med en styrer reflekteres det på følgende måte i forhold til menn i barnehagen;

“Ja, du må lage et arbeidsmiljø og du må på en måte være åpen. Så hvis jeg i dag skulle startet en plass i en barnehage og det ikke var noen menn, så måtte jeg jo likevel sette i gang noen tiltak for å tenke hvordan skal vi få menn.... Sånn at jeg tror det er mulig og tenke at barnehager som ikke har menn også kunne fått noen, men de må være bevisst og villig til og se og definere hva er det vi har bruk for, og se litt på hvilke kvaliteter mange menn har..... vi skal jo ikke ha menn for en hver pris, nei det skal vi jo ikke ha, men vi skal heller ikke ha noen damer for en hver pris. Så man må jo stille de samme kvalitetskravene til menn og damer. Man må jo ikke stille flere krav til menn.” Intervju høst 2011.

Et lokalt fenomen som kanskje kan ha betydning for antall menn i barnehagene i Tromsø, er at det er flere fotballspillere på forholdsvis høyt nivå som er førskolelærere. Og når ballen først begynner å rulle, gir flere menn i barnehagen flere menn i barnehagen. Det vises også på studenttallet. Høsten 2012 utgjorde menn hele 30 % av studentene som startet på Førskolelærerutdanningen ved Universitetet i Tromsø.

Tabell 1 Antal mannlige studenter ved Universitetet i Tromsø på førskolelærerutdanningen høst 2012 (Habbestad, H. Studieleder)

	Studenter	Kvinner	Kvinner %	Menn	Menn %
Flu 1	56	39	70 %	17	30 %
Flu S1	37	30	81 %	7	19 %
Flu 2	46	34	74 %	12	26 %
Flu S2	32	28	87 %	4	13 %
Flu 3	25	15	60 %	10	40 %
Flu S3	28	24	86 %	4	14 %
Sum	224	171	76 %	54	24 %



3.3 Hva jobber menn som i barnehagene i Tromsø?

Ut fra det oppsiktsvekkende resultat på hele 16 % menn i barnehagene i Tromsø kommune, syns vi det er interessant å se på antall menn, andel av menn i de ulike kategoriene samt gjennomsnitt pr barnehage.

Tabell 2 viser beregninger av antall ansatte, andel menn og gjennomsnitt i utvalget fra likestillingsrapporten (KD 2010).

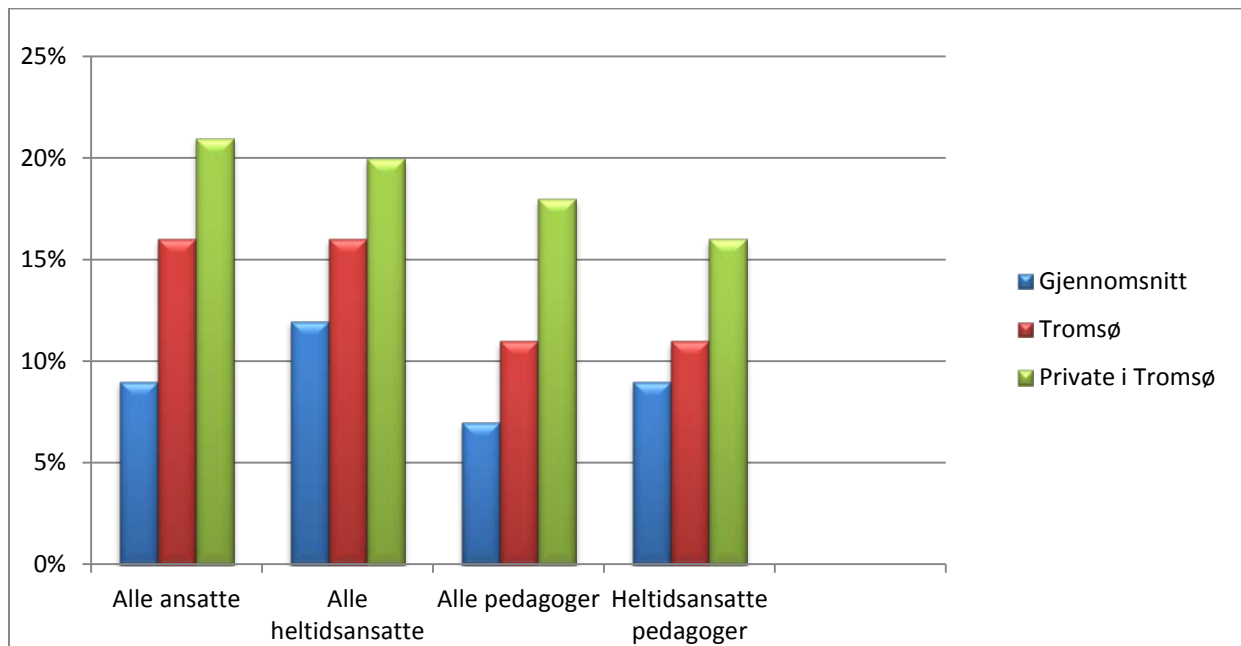
	Alle ansatte		Alle heltidsansatte		Alle pedagoger		Heltidsansatte pedagoger	
	Samlet	Menn	Samlet	Menn	Samlet	Menn	Samlet	Menn
Sum ansatte	6760	609	4368	545	2345	169	1754	157
Andel	100	9	100	12	100	7	100	9
Gjennomsnitt	15,3	1,4	9,9	1,2	5,3	0,4	4,0	0,4

Tabell 3 Våre beregninger av antall ansatte, andel menn og gjennomsnitt i vårt utvalg. (N=40)

	Alle ansatte		Alle heltidsansatte		Alle pedagoger		Heltidsansatte pedagoger	
	Samlet	Menn	Samlet	Menn	Samlet	Menn	Samlet	Menn
Sum ansatte	583	94	493	77	228,5	26	208	23
Andel	100	16	100	16	100	11	100	11
Gjennomsnitt	14,6	2,35	12,3	1,9	5,7	0,7	5,2	0,6

Sammenligner vi Tabell 2 og 3, er det helt tydelig at Tromsø har større andel menn i pedagogiske stillinger. Det er 11 prosent menn som har pedagogisk stilling i Tromsø, på landsbasis er prosenten 7. Det er også forskjell på heltidsansatte pedagoger. I Tromsø ligger prosenten på 11, mens det på landsbasis er 9 prosent. Det er i Troms samme andel menn i heltidsstillinger som blant alle pedagoger. Dette er en forskjell fra tall fra SSB og likestillingsrapporten. (KD 2010)

Figur 2 Andel av menn. Prosent (N=40 Tromsø, N=17 private)



Figur 2 viser andelen av menn blant ulike kategorier ansatte i barnehager. Figuren viser også en oversikt over andelen menn i private barnehager i Tromsø (N=17). Ut i fra vårt utvalg av private barnehager ser vi at private barnehager har desidert størst andel menn i alle kategoriene. I intervju med styrerne og i delprosjekt 1, ble andel menn i private barnehager diskutert. Noen mente at private barnehager lettere kunne ansette menn, men det ble blankt avvist av styrerne i de private barnehagene. Årsakene til denne skjevfordelingen ligger helt klart ikke i bare én forklaring. Det er mulig at kommunale barnehager har en mer tradisjonell tenkning. Det er også mulig at private barnehager har en kortere vei fra beslutning til iverksettelse og det er mulig at kommunale barnehager i større grad enn private barnehager setter høyere krav til menn som skal jobbe i barnehagen. Men kanskje er den enkleste forklaringen at menn rekrutterer flere menn, og i den "konkurransen" leder de private barnehagene i Tromsø.

3.4 Rekrutering til barnehagen

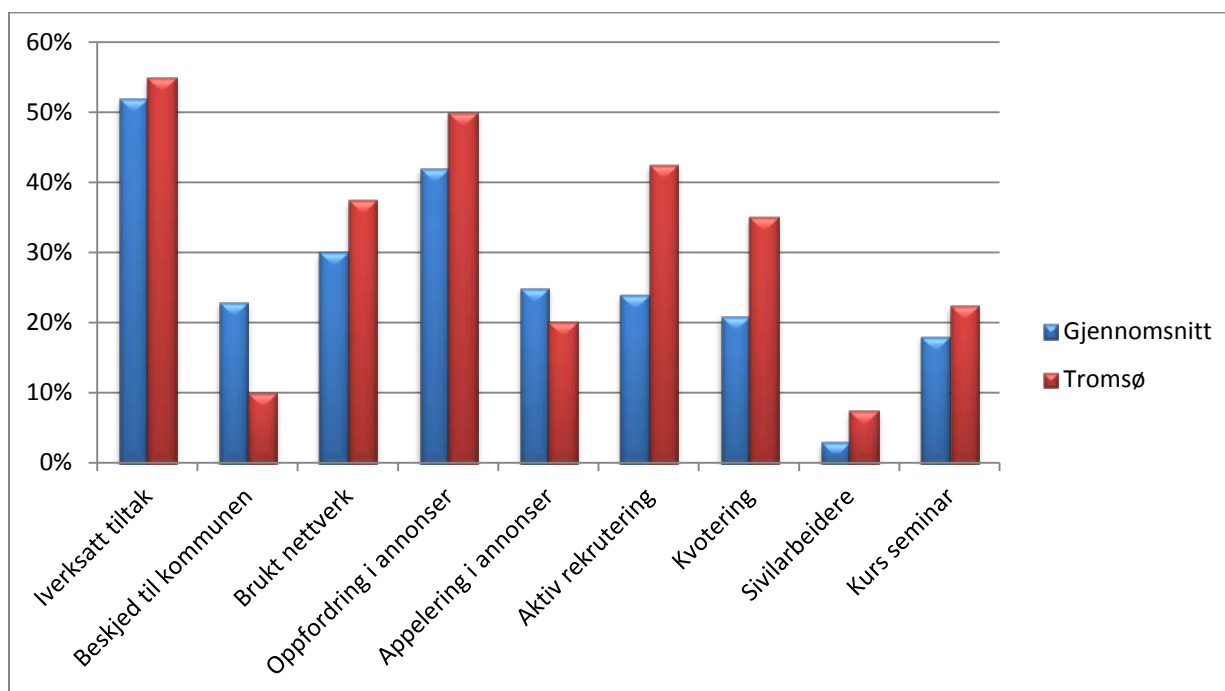
I Troms og Tromsø er andelen menn høyere enn landsgjennomsnittet (KD 2010). Det er derfor interessant å se på hvilke tiltak styrere i Tromsø har gjennomført for å øke andelen menn til barnehagene.

Tabell 4 Rekrutering av menn til barnehagen. Prosent (N=40)

	Tromsø	Gjennomsnitt
Iverksatt tiltak	55 %	52 %
Beskjed til kommunen	10 %	23 %
Brukt nettverk	38 %	30 %
Oppfordring i annonser	50 %	42 %
Appellering i annonser	20 %	25 %
Aktiv rekrutering	43 %	24 %
Kvotering	35 %	21 %
Sivilarbeidere	8 %	3 %
Kurs seminar	23 %	18 %



Figur 3 Tiltak iverksatt for å rekruttere menn. Prosent (N=40)



Figur 3 viser grafisk oversikt over fordelingen av tiltak som er gjennomførte i barnehager i Tromsø. 55 % av barnehagene har gjennomført tiltak for å øke andelen menn i barnehagen. Dette er 3 % over gjennomsnittet for landet. Ut fra resultatet kan det virke som om barnehagene i Tromsø generelt er opptatte av å rekruttere menn til stillinger i barnehagen. Det er to virkemidler der Tromsø ligger under landsgjennomsnittet. Når det gjelder *Beskjed til kommunen* kan dette henge sammen med at de private barnehagene har egen ansettelseprosedyre og dermed ikke ser behov for å melde til kommunen sentralt. De kommunale barnehagene er organiserte i enheter og lyser ut de fleste stillingene selv. Barnehagene i Tromsø kommune ligger under gjennomsnittet når det gjelder appellering til menn i annonser. Det virker som om barnehagene i Tromsø satser mer på oppfordringer i annonsene og aktiv rekruttering.

“Likestilling handler om relasjoner og om å se og legge forholdene til rette for pedagogisk virksomhet som ikke reproducerer tradisjonelle kjønnsrollemønstre”

Temahefte om likestilling side 7

3.5 Styrernes vurdering av likestilling i praksis

I spørreskjema ble det stilt spørsmål om i hvilken grad det tenkes likestilling i lærings- og lekeprosesser i praktisk handling. Tenker styrerne på likestillingsperspektiver ved innkjøp av leker og bøker?

Tabell 5 I hvilken grad tenker styrerne likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N = 393)

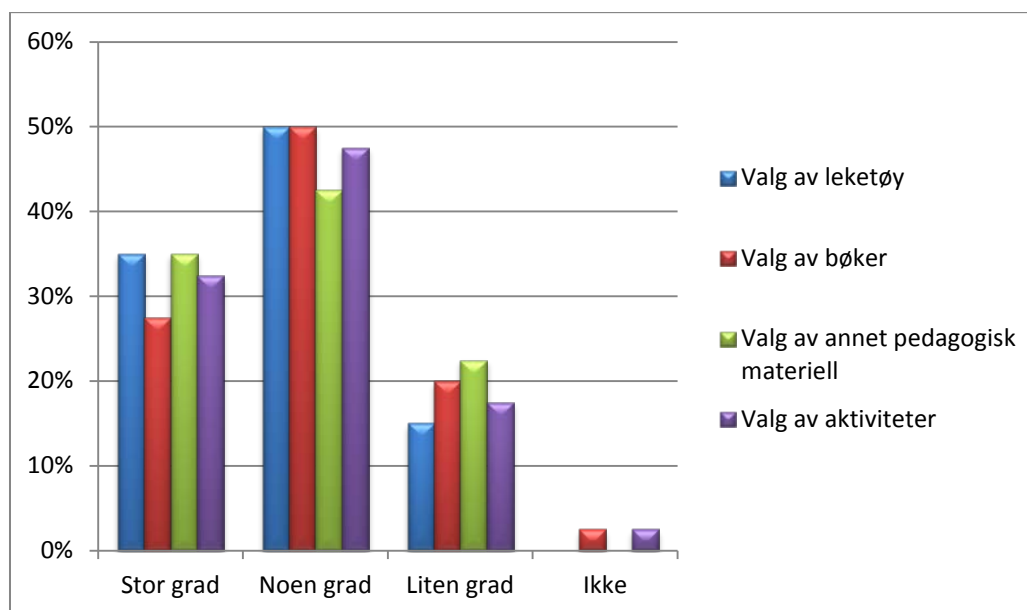
	Stor grad	Noen grad	Liten grad	Ikke	Sum
Valg av leketøy	38	51	5	6	100
Valg av bøker	30	56	9	5	100
Valg av annet	31	56	31	5	100
Valg av aktiviteter	36	55	5	4	100

Tabell 6 I hvilken grad tenker styrerne likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N=40)

	Stor grad	Noen grad	Liten grad	Ikke	Sum
Valg av leketøy	35	50	15	0	100
Valg av bøker	28	50	20	3	100
Valg av annet	35	43	23	0	100
Valg av aktiviteter	33	48	18	3	100

Tabell 5 viser landsgjennomsnittet (KD 2010) og Tabell 6 viser våre beregninger for Tromsø kommune. Av tabellene ser vi at barnehagene i Tromsø ikke utpeker seg på noen måte. Kommentaren her må bli at det gjenstår en del jobb før bevisstheten rundt likestilling i praksis er en naturlig del av barnehagehverdagen.

Figur 4 I hvilken grad tenker styrerne likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N=40)



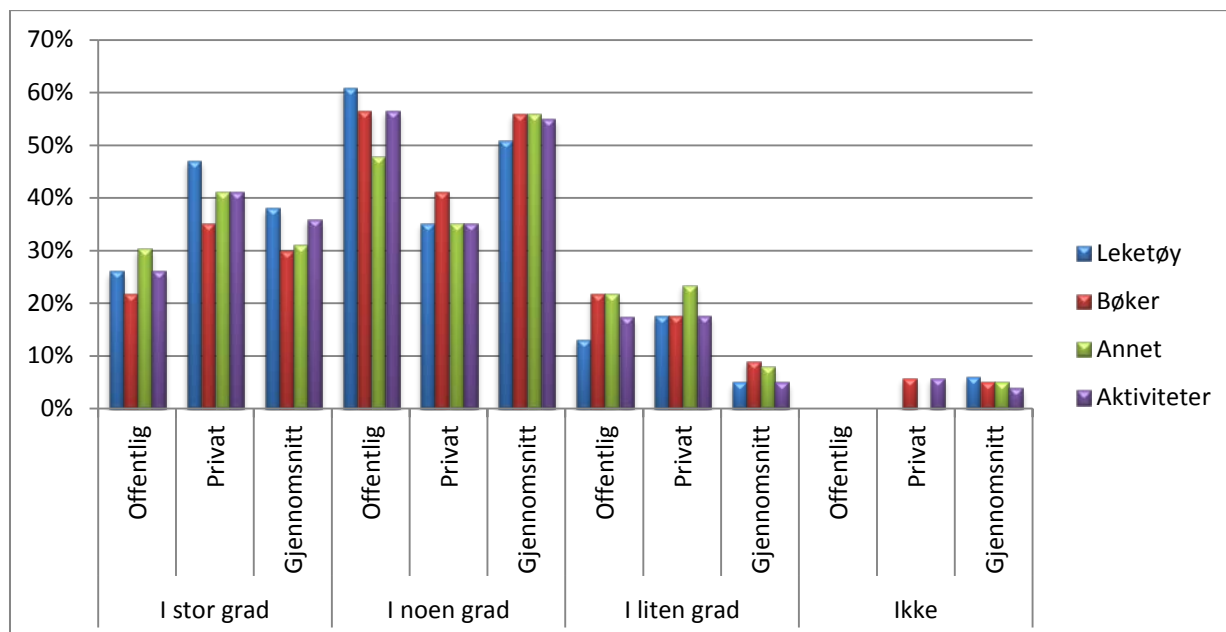
I statusrapporten “Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør og hva vi tror” (KD 2010) reflekteres det over hypotesen; Flere menn i barnehagen = mer likestilling i barnehagen. Det konkluderes med “.. at det er en sammenhenger mellom andel menn og styrernes vurdering av barnehagenes likestillingsfokus i planer, praksis og rekruttering”(KD 2010:45). Hva så med barnehagene i Tromsø? Vi har funnet at det er 16 prosent menn i barnehagene i Tromsø, og at de private barnehagene har flest menn. Vil det gi seg utslag i hvilken grad det tenkes likestilling i lærings- og lekeprosesser i praktisk handling? Tenker styrerne i private og offentlige barnehager ulikt på likestillingsperspektiver ved innkjøp av leker og bøker?

Tabell 7 I hvilken grad tenker styrerne i private og offentlige barnehager ulikt på likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N=40)

	I stor grad		I noen grad		I liten grad		Ikke	
	Off	Priv	Off	Priv	Off	Priv	Off	Priv
Leketøy	26	47	61	35	13	18	0	0
Bøker	22	35	57	41	22	18	0	6
Annet	30	41	48	35	22	24	0	0
Aktivitet	26	41	57	35	17	18	0	6

Resultatene fra vår undersøkelse støtter hypotesen om at andel menn i barnehagen øker fokus på likestilling hos styrerne. Det er flere menn i private barnehager, og som tabellen her viser, er styrerne i private barnehager mer opptatt av likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser enn de offentlige.

Figur 5 I hvilken grad tenker styrerne i offentlige og private barnehager ulikt på likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N=40)



Figur 5 viser fordelingen mellom prioriteringene til de offentlige barnehagene og de private barnehagene i Tromsø sammenliknet med gjennomsnittet for landet. Gjennomsnittet er hentet fra Kunnskapsdepartementet (N=384) (KD 2010). Det kan virke som styrere i private barnehager i Tromsø er mer bevisst på likestilling, særlig når det gjelder “*valg av leketøy*”. Samtidig så svarer 6 prosent av styrerne i private barnehager at de ikke tenker likestilling når det gjelder valg av bøker og aktiviteter. Dette er noe over landsgjennomsnittet. Det er ingen styrere fra offentlige barnehager som sier at de ikke tenker likestilling i valg av noen lærings- og lekeprosesser.

“Det finnes ingen sannheter om hvordan gutter og jenter skal være eller er”

Temahefte om likestilling side 8

3.6 Styrernes vurdering av personalets væremåte i uformelle og formelle arenaer

I dette spørsmålet er det søkt en indikasjon på bevisstgjøring av personalet og hvor bevisst styrerne er på kjønn.

Tabell 8 Personalets væremåte i uformelle og formelle arenaer. Prosent (N=393)

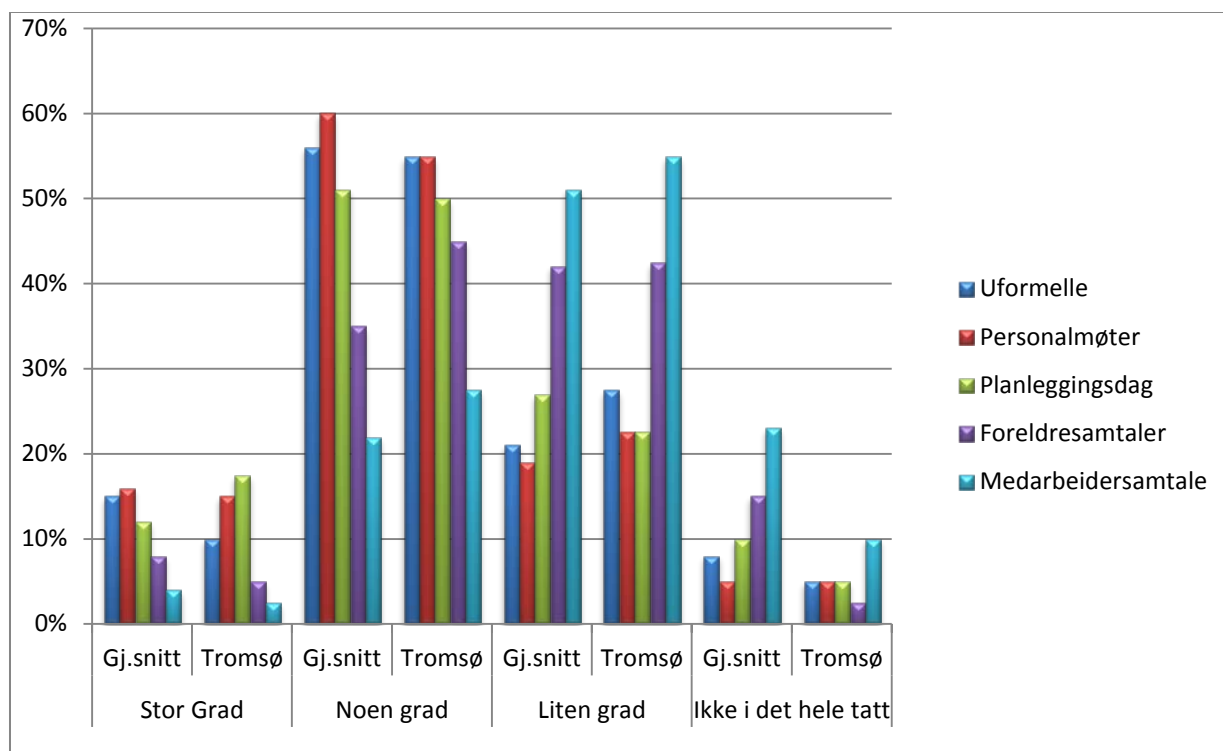
	Stor grad	Noen Grad	Liten grad	Ikke	Sum
Uformelle	15	56	21	8	100
Personalmøter	16	60	19	5	100
Planleggingsdag	12	51	27	10	100
Foreldresamtaler	8	35	41	15	100
Medarbeidersamtaler	4	22	51	23	100

Tabell 9 Personalets væremåte i uformelle og formelle arenaer. Prosent (N=40)

	Stor grad	Noen Grad	Liten grad	Ikke	Sum
Uformelle	10	55	28	5	100
Personalmøter	15	55	23	5	100
Planleggingsdag	18	50	23	5	100
Foreldresamtaler	5	45	43	3	100
Medarbeidersamtaler	3	28	55	10	100

I disse svarene ligger det ikke de helt store forskjellene mellom undersøkelsene. Styrerne viser seg å være bevisst i forhold til å gi ansatte arenaer til å reflektere over egne holdninger/væremåter overfor gutter og jenter.

Figur 6 I hvilken grad vurderer styrerne personalets væremåte i uformell og formelle arenaer. Prosent (N=40)



Figur 6 viser at medarbeidersamtalen i liten grad er brukt som arena for arbeid med likestilling. Styrerne i alle barnehager i Tromsø kommune skiller seg ikke vesentlig fra resultatene på landsbasis. Et interessant spørsmål i denne sammenhengen vil være hvorfor styrere ikke benytter medarbeidersamtalen som virkemiddel i likestillingsarbeidet.

3.7 Systematisk arbeid med likestilling i offentlige og private barnehager

Hensikten med disse spørsmålene er å se om det er forskjell på systematisk arbeid med likestilling i private og offentlige barnehager.

Tabell 10 Oversikt over styrers opplevelse av systematisk arbeid med likestilling og likestilling blant kjønn (N=40)

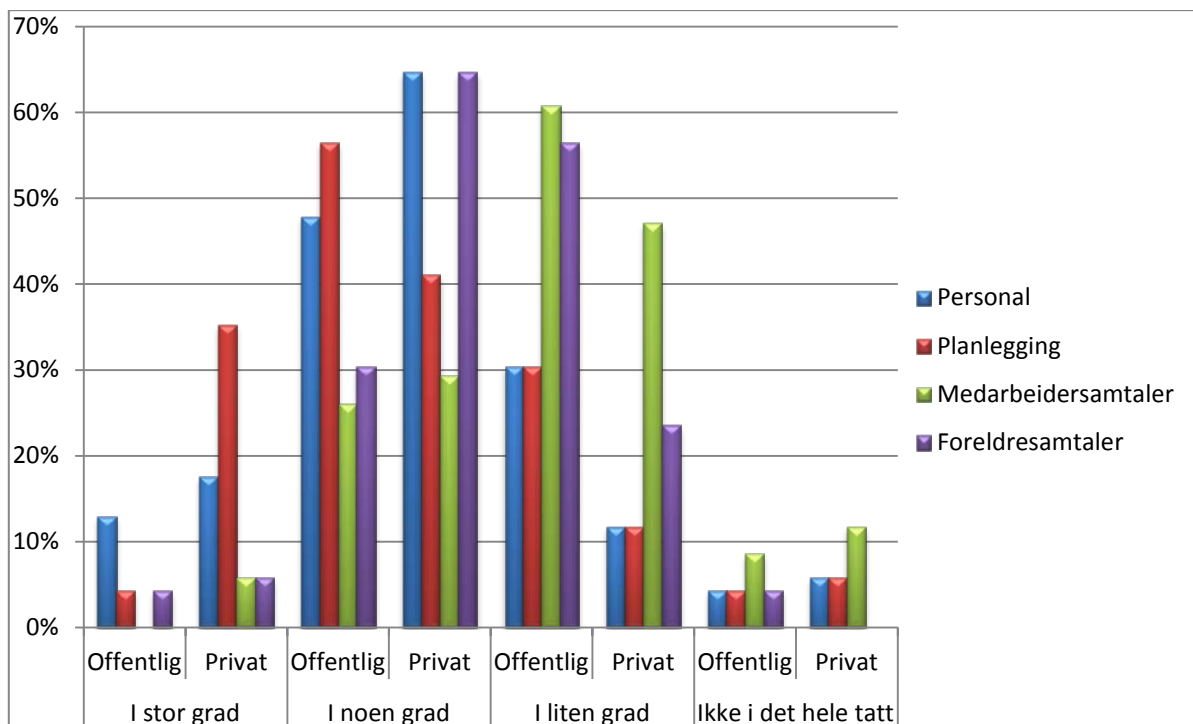
	I stor grad		I noen grad		I liten grad		I ingen grad	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Systematisk	0	12	57	29	39	53	0	0
Likestilling	52	59	22	18	17	6	4	18

Tabell 11 Systematisk arbeid med likestilling i offentlige og private barnehager. Prosent (N=40)

	I stor grad		I noen grad		I liten grad		
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	
Personal		13	18	48	65	30	12
Planlegging		4	35	57	41	30	12
Medarbeidersamtaler		0	6	26	29	61	47
Foreldresamtaler		4	6	30	65	57	24

I disse svarene ligger det en klar forskjell mellom private og offentlige barnehager. Den største forskjellen ligger på planlegging. 35 prosent av styrerne i de private barnehagene vektlegger likestillingsperspektivet i sin planlegging, mens det kun er 4 prosent av styrerne i den offentlige barnehagen som gjør det. Et annet svar som også er litt uventet, er at ingen av styrerne i offentlige barnehager ser ut til å prioritere i stor grad systematisk arbeid med likestilling i medarbeidersamtalene.

Figur 7 I hvilken grad vurderer styrerne personalets væremåte i uformell og formelle arenaer. Prosent (N=40)



3.8 Forskjell på kvinner og menn som styrere når det gjelder arbeidsforhold

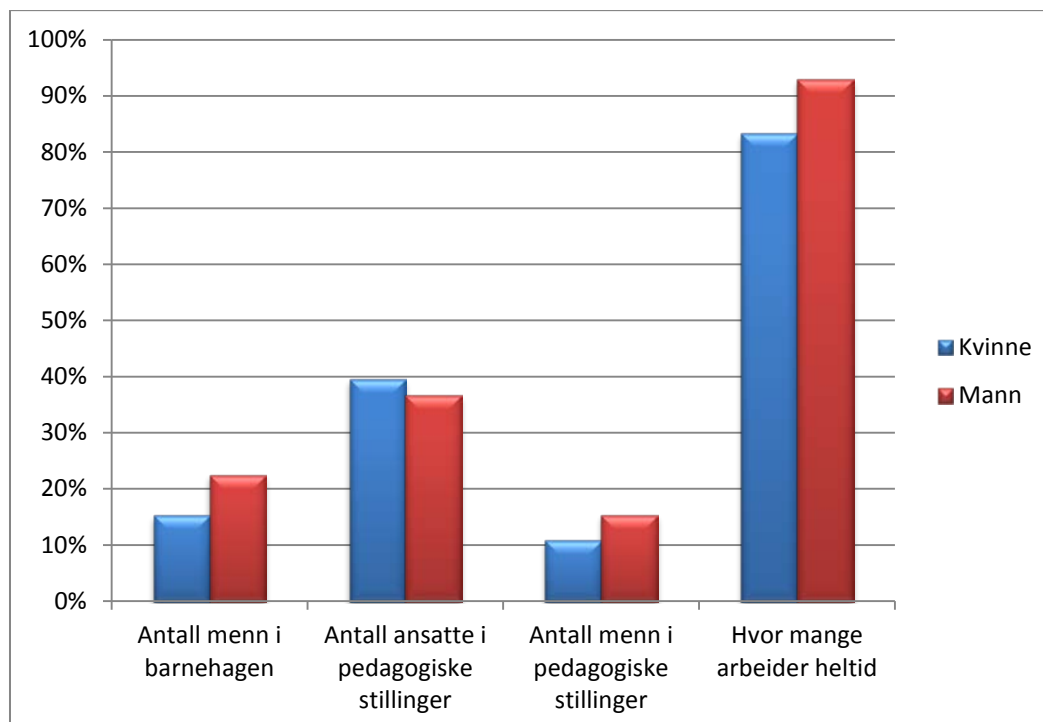
I disse spørsmålene er det søkt etter å se om kjønn påvirker styrernes valg når det gjelder arbeidsforhold i barnehagen.

Tabell 12 Forskjell på styreres valg ut fra kjønn. Prosent (N=40)

	Styrer kvinne	Styrer mann
Antall menn i barnehagen	15	23
Antall ansatte i pedagogiske stillinger	40	37
Antall menn i pedagogiske stillinger	11	15
Hvor mange arbeider heltid	83	93

Ut fra antall menn som er styrere i vår undersøkelse, er ikke resultatene fra de to siste spørsmålene vektlagt. Det er allikevel interessant at mannlige styrere her ser ut til å prioritere heltidsansatte mer enn kvinnelige styrere. Videre ser vi at mannlige styrere har flere menn ansatt enn kvinnelige styrere.

Figur 8 Fordeling av ansatte i barnehagen ut fra mannlige eller kvinnelige ledere (N=40)



4 Intervju med to mannlige studenter ved UiT

Ut fra antall studenter som er intervjuet, blir det her kommentert noen interessante funn. Om dette er relevant for flere, vil kunne vise seg ved en utvidet undersøkelse som omfatter flere mannlige studenter. Intervjuene er transkribert og informantene har lest gjennom og godkjent.

Begge studentene er rekruttert fra en av barnehagene i prosjektet gjennom videregående skole og sivilarbeiderstilling. Ingen av informantene har foreldre eller søsken som har tatt høyere utdanning. Videre har begge to egen erfaring med barnehage og dagmamma. Informanten som gikk hos dagmamma har mange gode minner fra den tiden. Han som gikk i barnehage har få. Begge påpeker at det å jobbe i barnehage er pedagogisk arbeid.

*“..trenger menn som kan vaske og bake, så treng man kvinnfolk som kan spikre. Å vise rett og slett at det er ikke noe som er kvinnfolkarbeid og mannfolkarbeid”
Intervju student høst 2011.*

I forhold til rekruttering av menn til Førskolelærerutdanning/ Barnehagelærerutdanning, er det interessant at begge informantene har fått støtte til sitt yrkesvalg fra voksne som betyr mye for dem. Her kan nevnes tanter, fotballtrenere, foreldre, venner og ansatte i barnehagen. Videre syns begge at kvotering av menn til Førskolelærerutdanningen/ Barnehagelærerutdanning ikke er veien å gå. De mener at man må være kvalifisert på lik linje med jenter. Dette finner vi også igjen i undersøkelsen fra forsvaret (Hellum 2010). Det kan virke som om dagens ungdom ikke ser positivt på kvotering.

Når det gjelder likestilling tenker begge to på like muligheter. De er i liten grad opptatt av hva som er typisk jente- og gutteleker, og begge to er bevisst på å anerkjenne ungers valg uavhengig av kjønn. Det kan også virke som om begge to har en formening om at menn i barnehagen kan ta ting mer på sparket, og det gis også et inntrykk av at menn i barnehagen er mer fysisk aktiv i lek.

5 Oppsummering

I datamaterialet fra Tromsø er det etter vår mening noen interessante funn. Barnehagene i Tromsø har 16 prosent mannlige ansatte og 11 prosent pedagogisk heltidsansatte menn. Dersom man ser på forskjellen mellom private og offentlige barnehager ser vi at private barnehager i Tromsø har vesentlig større andel av menn både blant alle ansatte og blant heltidsansatte pedagoger.

De private barnehagene i denne undersøkelsen har faktisk overskredet regjeringens målsetning om 20 prosent menn. Styrerne i vårt utvalg av private barnehager rapporterer at de i større grad enn styrere i offentlig barnehager vektlegger likestilling i ulike lærings og lekeprosesser. Dette gjelder særlig valg av leketøy.

Vi har tidligere tatt utgangspunkt i Kunnskapsdepartementet sin hypotese om at menn i barnehage = likestilling (KD 2010). Vårt materiale viser til en viss grad at hypotesen holder mål, men slik vi tolker resultatene er det fortsatt et stykke vei å gå før man oppnår full bevissthet rundt perspektiver knyttet til likestilling i barnehagen.

Avslutningsvis vil det være meget interessant å følge opp de barnehagene som mer eller mindre fyller regjeringens målsetning om 20 prosent menn i barnehagen for å studere en eventuell utvikling over tid. Et annet interessant område å se nærmere på vil være koblingen mellom antall mannlige studenter ved førskolelærer / barnehagelærerutdanningen ved Universitetet i Tromsø og menn i barnehagen i Tromsø. Hvordan påvirker disse hverandre?

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

Rammeplan for barnehagen side 10

6 Referanser

- Frenning, I (2003) *How is the concept of Friluftsliv Explained by Administrators, Teachers and Pupils in Two Chosen Primary Schools* in Stokke, A HIF-Rapport 2003:18
- Hellum, N. (2010) *Bein i nesa*. Forsvarets forskningsinstitutt
- Kasin, O. og Slåtten, M.V. (2011) *Menn som forskjell og forskjellige menn*. Rekruttering av menn til barnehage. HiO - rapport
- Kolle, T., Larsen, A.S. og Ulla, B. (2010) *Pedagogisk dokumentasjon- inspirasjoner til bevegelige praksiser*. Fagbokforlaget
- Kunnskapsdepartementet (2010) *Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør og hva vi tror*. Østlandsforskning
- Kunnskapsdepartementet 2006 *Rammeplan for barnehagen*.
- Rossholt, Nina 2006 *TEMAHEFTE om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet
- Slåtten, Rossholt & Kasin (2010) *Rekruttering av menn til førskolelærerutdanning og arbeid i barnehage*. HiO rapport
- Tiller, T. (2004) *Aksjonsforskning i skole og utdanning*, Høyskoleforlaget

NETTKILDER

- 1) Tusseladden Friluftsbarnhage sin nettside 2012.01.03, kl. 14.12
<http://www.minbarnehage.no/minbarnehage/tusseladden/pilot.nsf/vArt?Opennavigator&u=Menn%20i%20barnehagen>
- 2) Kjosen barnehage sin årsplan for 2011, 2012.01.03, kl. 15.45
http://img8.custompublish.com/getfile.php/1484992.1308.aqdfpssew/arsplan_kjosen_barnehage_2011.pdf?return=www.tromso.kommune.no
- 3) Statistisk sentralbyrå 2012.28.04 kl. 13.10. <http://www.ssb.no/likestilling/>
- 4) Ung.no 2012.28.04 kl. 14.15. http://www.ung.no/likestilling/1665_Hva_er_likestilling.html
- 5) Kunnskapsdepartementet sin hjemmeside, 2012.30.11, kl. 15.00
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/aktuelt/nyheter/2012/kompetansebehov-i-barnehagene-er-kartlag.html?id=674209>
- 6) Statistisk Sentralbyrå: <http://www.ssb.no/emner/04/02/10/barnehager/tab-2012-06-15-06.html> 2012.12.09 kl 15.00

6.1 Figurer

Figur 1 Andel menn blant de ansatte. Prosent (N=40).....	18
Figur 2 Andel av menn. Prosent (N=40 Tromsø, N=17 private)	21
Figur 3 Tiltak iverksatt for å rekruttere menn. Prosent (N=40)	23
Figur 4 I hvilken grad tenker styrerne likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N=40)	25
Figur 5 I hvilken grad tenker styrerne i offentlige og private barnehager ulikt på likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N=40)	26
Figur 6 I hvilken grad vurderer styrerne personalets væremåte i uformell og formelle arenaer. Prosent (N=40)	28
Figur 7 I hvilken grad vurderer styrerne personalets væremåte i uformell og formelle arenaer. Prosent (N=40)	30
Figur 8 Fordeling av ansatte i barnehagen ut fra mannlig eller kvinnelig leder (N=40).....	31

6.2 Tabeller

Tabell 1 Antal mannlige studenter ved Universitetet i Tromsø på førskolelærerutdanningen høst 2012 (Habbestad, H. Studieleder).....	19
Tabell 2 viser beregninger av antall ansatte, andel menn og gjennomsnitt i utvalget fra likestillingsrapporten (KD 2010).	20
Tabell 3 Våre beregninger av antall ansatte, andel menn og gjennomsnitt i vårt utvalg. (N=40)	20
Tabell 4 Rekrutering av menn til barnehagen. Prosent (N=40)	22
Tabell 5 I hvilken grad tenker styrerne likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N = 393)	24
Tabell 6 I hvilken grad tenker styrerne likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N=40)	24
Tabell 7 I hvilken grad tenker styrerne i private og offentlige barnehager ulikt på likestilling i ulike lærings- og lekeprosesser. Prosent (N=40)	25
Tabell 8 Personalets væremåte i uformelle og formelle arenaer. Prosent (N=393)	27
Tabell 9 Personalets væremåte i uformelle og formelle arenaer. Prosent (N=40)	27
Tabell 10 Oversikt over styrers opplevelse av systematisk arbeid med likestilling og likestilling blant kjønn (N=40).....	29
Tabell 11 Systematisk arbeid med likestilling i offentlige og private barnehager. Prosent (N=40)	29
Tabell 12 Forskjell på styreres valg ut fra kjønn. Prosent (N=40).....	31

6.3 Vedlegg

- 1 Folder til bruk på personal- og avdelingsmøter. "Hvordan jobbe med likestilling".

Universitetet i Tromsø

HSL – FAK

Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Førskolelærerutdanningen

