

RAPPORT


Mannlege førskulelærarar gjennom fire tiår 1977-2007



**Rapport frå eit kartleggingsprosjekt ved
førskulelærarutdanninga Høgskulen i Sogn og Fjordane**

Svein Ole Sataøen

R NR 1/2008 Avdeling for lærarutdanning og idrett

TITTEL Mannlege førskulelærarar gjennom fire tiår 1977-2007	RAPPORTNR. 1/2008	DATO 11. 04.2008
PROSJEKTTITTEL Mannlege førskulelærarar. Karriereprofilar gjennom fire tiår	TILGJENGE open	TAL SIDER 47
FORFATTAR Svein Ole Sataøen	PROSJEKTLIAR/-ANSVARLEG Svein Ole Sataøen	
OPPDRA GSGJEVAR Kunnskapsdepartementet	EMNEORD Barnehage Førskulelærerprofesjon Menn i utradisjonelle yrke	
SAMANDRAG / SUMMARY Rapporten gir ei oppsummering av hovudfunna frå undersøkinga: <i>Mannlege førskulelærarar gjennom fire tiår 1977-2007</i> . Undersøkinga omfattar dei 96 mannlege førskulelærarane som har gått ut av førskulelærerutdanninga ved Høgskulen i Sogn og Fjordane i perioden 1977-2006. Undersøkinga har tatt sikte på å finne ut av kva dei 96 mennene har gjort i tida etter utdanning: Kor mange av dei er framleis i arbeid i barnehagen? Kor mange er i skulen? Kor mange er i heilt andre jobbar? Kor bur dei? Korleis vurderer dei det å arbeide i barnehage? Ville dei valt denne utdanninga ein gong til? Til oppsummering av undersøkinga, er det knytt faglege og teoretiske drøftingar av den kjønnsdelte arbeidsmarknaden, maskulinitetar, menn i typiske kvinneyrke og menn i typisk kvinneutdanningar. Eit sveip gjennom "utdanningshistoria" til mannlege førskulelærarar og oppdatert statistikk som viser utviklingstrekk når det gjeld mannelege førskulelærarstudentar og mannlege barnehagetilsette i perioden frå 1990 til i dag, er også ein del av rapporten.		
PRIS Kr 80,-	ISSN 0806-1688 ISBN 978-82-466-0097-4	ANSVARLEG SIGNATUR  dekan

Føreord

Eg har undervist i førskulelærerutdanninga ved Høgskulen i Sogn og Fjordane, Avdeling for lærarutdanning og idrett, sidan hausten 1980. I løpet av desse etter kvart 27 åra har eg vore i fagleg kontakt med over 1000 studentar, alle på veg til førskulelæreryrket. Nokre av desse studentane hugsar eg av ulike grunnar svært godt, andre hugsar eg knapt. Slik er det, og slik må det vere. Over 90% av studentane har vore kvinner. Dei mennene som eg gjennom desse åra har undervist, rettleia og hatt uformelle samtaler med, hugsar eg nokså godt. Mannlege studentar er minoritetar i førskulelærerutdanninga, og minoritetar skil seg ut og blir såleis også lettare å knytte minnebile til og seinare også å hugse.

Førskulelærerutdanninga ved Høgskulen i Sogn og Fjordane (dei første åra: Sogndal Lærarskule, seinare: Sogndal Lærarhøgskule) tok opp dei første studentane til dåverande toårig førskulelærerutdanning i 1975. Dei vart såleis uteksaminerte i 1977. I løpet av dei tretti åra har i alt 96 mannlege studentar fått vitnemåla sine som førskulelærarar hos oss. Dei aller fleste av mennene har eg sjølv vore med og undervist. Ein del av dei har eg framleis kontakt med, eg veit kor dei, eg veit kva dei arbeider med, og eg veit stort sett kva dei har halde på med etter avslutta utdanning. Andre har eg meir perifer kontakt med, og såleis også eit meir uklart bilde når det gjeld kva dei har drive med etter at dei avslutta studia sine. Eg har ofte tenkt på at eg skulle ha spora opp dei 96 mennene for å finne meir ut av kva dei har gjort i tida etter utdanning: Kor mange av dei er framleis i arbeid i barnehagen? Kor mange er i skulen? Kor mange er i heilt andre jobbar? Kor bur dei? Korleis vurderer dei det å arbeide i barnehage? Ville dei valt denne utdanninga ein gong til? Ei prosjektløyving i 2006 og 2007 frå Kunnskapsdepartementet i samband med nasjonal handlingsplan for likestilling i barnehagen gjorde det muleg for meg å kunne gjennomføre den kartlegginga eg lenge har hatt lyst til å gjere.

Hovudambisjonen med denne rapporten er å gi ei poengtert oppsummering av hovudfunna frå undersøkinga: *Mannlege førskulelærarar gjennom fire tiår 1977-2007*. Undersøkinga som eg gjennomførte seint på våren og tidleg på hausten 2007, vart møtt med svært god respons blant dei mannlege førskulelærarane. Av dei 96 mennene som har gått ut av førskulelærerutdanninga i Sogndal i denne perioden, fekk eg svar attende frå 90 av dei. Dette må seiast å vere ein svært god svarprosent og langt over svarprosentar frå undersøkingar eg

har vore med å gjennomføre på andre område tidlegare. I denne undersøkinga kan eg for første gong seie å ha arbeidd med og analysert så godt som ein heil populasjon!

Til oppsummering av undersøkinga, vil eg knytte faglege og teoretiske drøftingar av den kjønnsdelte arbeidsmarknaden, maskulinitetar, menn i typiske kvinneyrke og menn i typisk kvinneutdanningar. Eit raskt sveip gjennom "utdanningshistoria" til mannelege førskulelærarar og oppdatert statistikk som viser utviklingstrekk når det gjeld mannelege førskulelærarstudentar og mannelege barnehagetilsette i perioden frå 1990 til i dag, utgjer delar av eit viktig bakgrunnsteppe for kartlegginga mi.

Ein særleg takk til seniorrådgjevar Olav Skarsbø ved utviklingsavdelinga hos Fylkesmannen i Sogn og Fjordane. Han var svært behjelpelig med å få gjennomført den nettbaserte spørjeundersøkinga som denne rapporten kviler på.

Sogndal, april 2008

Svein Ole Sataøen

Innholdsliste	
Føreord	side 1
Innholdsliste	side 3
1 Innleiande bakgrunnar	side 4
<i>1. 1 Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden</i>	side 4
1.1.1 Horisontal og vertikal deling av arbeidsmarknaden	side 4
1.1.2 Kvinnedominerte og mannsdominerte yrke	side 5
1.1.3 Kjønnna arbeidsplassar	side 6
1.1.4 Å krysse kjønnsgrenser	side 7
<i>1. 2 Maskulinitetar</i>	side 9
1.2.1 ”Å gjere kjønn”	side 9
1.2.2 Samansette maskulinitetar	side 9
1.2.3 Menn i typiske kvinneyrke	side 11
2 Menn i førskulelærerutdanninga og menn i barnehageyrke	side 13
<i>2.1 Frå barnehagelærarar til førskulelærarar av begge kjønn</i>	side 13
2.1.1 Ei utdanning for kvinner	side 13
2.1.2. Mennene får tilgjenge	side 15
2.1.3 Aukande mannlege innslag	side 18
<i>2.2 Menn i barnehageyrke</i>	side 19
2.2.1 Kvinner og menn i læraryrka	side 19
2.2.2 Menn i barnehagen	side 20
2.2.3 ”Å gjere kjønn” i barnehagearbeid	side 22
3 Mannlege førskulelærarar gjennom fire tiår 1977-2006	side 25
<i>3.1 Bakgrunn</i>	side 25
<i>3.2 Undersøkinga: omfang, opplegg og gjennomføring</i>	side 26
<i>3.3 Yrkesaktivitet</i>	side 27
3.3.1 Nasjonale tal	side 27
3.3.2 Barnehage, skule eller anna arbeid	side 28
3.3.3 Barnehagetype	side 29
3.3.4 Stillingstype	side 30
<i>3.4 Vidareutdanning</i>	side 29
<i>3.5 Bustad</i>	side 32
<i>3.6 Bakgrunn for framleis å arbeide i barnehagen</i>	side 33
<i>3.7 Bakgrunn for å ha slutta i barnehagearbeid</i>	side 36
<i>3.8 Samla bilete</i>	side 39
4 Menn for ein kvar pris?	side 41
5 Litteratur	side 45

1. Innleiande bakgrunnar

1.1 Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden

1.1.1 Horisontal og vertikal deling av arbeidsmarknaden

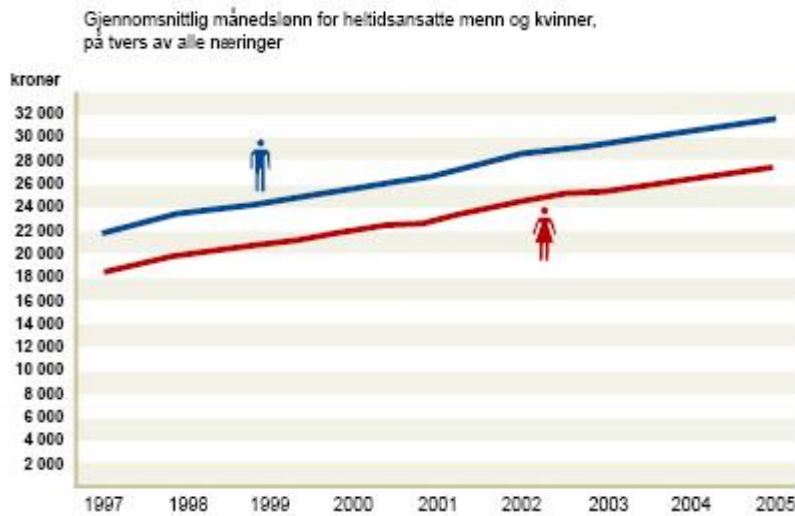
Noreg har ein av dei mest kjønnsdelte arbeidsmarknadene i heile OECD-området. Dette gjeld både om vi ser på den horisontale og den vertikale dimensjonen i arbeidsmarknaden.

Den horisontale segregeringa fører med seg at menn og kvinner er ulikt fordelt mellom yrke eller bransjar. Industrialiseringa skapte nokre arketypar på kjønnsstypisk arbeid, typologiar som gjeld i alle vestlege land. Menn går som oftast inn i profesjonar (legar, advokatar osv) og kvinner i semiprofesjonar (lærar, sjukepleiar, sosionom osv). Menn går oftare inn i høgare stillingar i det private (direktør, sjef), og kvinner inn i låglønna serviceyrke i det private (sekretær, kontorpersonale, arkiv, sentralbordteneste). Kvinnene er i eit klart mindretal innafor yrke i jordbruket, skogbruket, olje- og gassutvinninga, i industrien, i kraft og vassforsyninga, og i bygg- og anleggsverksemda. På den andre sida er menn i like klart mindretal i yrka i undervisnings- og i helse- og sosialsektoren (Ellingsæter & Solheim 2002, Håland & Daugstad 2003). Dei fleste jobbane i samfunnet vårt kan såleis framleis seiast å vere delte i "mennis arbeid" og i "kvinnens arbeid"

Den vertikale segregeringa fører til at menn og kvinner er plasserte på ulike hierarkiske nivå i den same jobben eller i den same bransjen. Ikkje berre kan dei tene ulikt for likt utført arbeid, men dei er også i ulik grad i posisjonar kor dei kan utøve makt og ha innverknad på eigen arbeidssituasjon.

Figur 1 viser lønnskilnaden med all muleg tydelegheit. Dersom vi ser på gjennomsnittleg månadslønn for kvinner og menn, tener kvinnene i Noreg 4.200 kroner mindre enn det menn gjer. I alle næringar er det slik at mennene tener meir enn kvinnene, men avstanden mellom dei varierer nokså mykje alt etter kva sektor eller næring vi ser på. Bildet har som det går fram av figuren nokså stabilt i dei ni åra som vist under.

Figur 1. Gjennomsnittlig månedslønn i alt for heiltidstilsette menn og kvinner. 2002-2007



(Kjelde: www.likelonn.no)

1.1.2 Kvinnedominerte og mannsdominerte yrke

Det har lenge vore arbeidd hardt av ulike grupper feministar, for å få jenter til å gå inn i det som tradisjonelt vert kalla mannsyrke. Det same «presset» på å få gutar til å velje tradisjonelle kvinneyrke, har ikkje vore like sterkt uttrykt. Dette har i heile den vestlege verda resultert i at kvinnene har gjort inntog i stadig fleire mannsdominerte yrke. Den same innrykket av menn i dei kvinnedominerte yrka, har vi til no ikkje opplevd (Williams 1993). Denne tydelege skilnaden kan vi forklare med at kvinner har langt meir å tene på å krysse grensene på den kjønnsdelte arbeidsmarknaden, enn det menn har. Yrka i dei mannsdominerte bransjane gir meir lønn, fleire frynsegode, meir autoritet og jobbautoomi enn det yrka i kvinnedominerte bransjar gjer. Kvinnejobbane er mindre prestisjefylte, gir mindre status og gir dårlegare lønn enn mannsjobbane.

Kjønnsforskarar hevdar også at menn som søkjer seg til kvinnedominerte yrke i tillegg til lågare lønn og redusert status, også står i fare for å få eit problematisk forhold til eigen maskulinitet. Menn som kryssar kjønnsgrenser, snur i nokre tilfelle opp ned på oppfatningane som ligg innbakte i arbeidet og i dei oppgåvene som ligg i yrkesrolla. Det kan sjå ut som om det er «lettare» for kvinner å erobre menns jobbar enn omvendt. Trusselen mot maskulinitet er større når gutar går inn i kvinneyrke. Synleggjering og i neste omgang stigmatisering kan ofte bli resultatet. Forskarar hevdar å ha sett tendensar til dette i frisøryrket, flyvert(inne)yrket og i dansaryrket. Det same gjeld også til dels i sjukepleiaryrket (Bradley 1993).

Feministiske forskarar som har vore opptekne av den kjønnssegregerte arbeidsmarknaden, har oftast fokusert på kvifor og korleis kvinner har vore utelukka frå mannsyrka (Bradley 1993, Williams 1995). Særleg har dei sett på kva som må til for at kvinner skal kunne etablere seg i tradisjonelle mannsjobbar. Det er få som til no ha analysert kvifor menn er underrepresenterte i kvinneyrke, og ikkje minst kva som skjer med dei få mennene som går inn i kvinneyrka. Bradley (1993) hevdar dette skuldast at feministane, som nesten har vore aleine om å vere opptekne av desse problemstillingane, meir eller mindre bevisst har oversett denne sida av arbeidsmarknaden. Dette har dei gjort fordi målsetjinga deira har vore å få kvinnes erfaringar frå arbeidslivet fram i lyset. Resultatet er at det vi veit i dag om kjønnssegregert arbeidsliv i stor grad er basert på dei erfaringane kvinner har hatt i dei mannsdominerte yrka (Williams 1993). Men for at vi skal kunne nærme oss måla om ein likestilt arbeidsmarknad, krev det ikkje berre at kvinner i langt større grad enn tidlegare går inn mannsdominerte yrke, men også at menn går motsett veg, inn i kvinnedominerte yrke. Kjønnsforskinga erkjente etterkvart at vi også må sjå på kva det er som gjer at menn ikkje går inn i kvinneyrke og kva som skjer med dei mennene som tek til i slike yrker (Morgan 1992, Williams 1993).

1.1.3 Kjønn arbeidsplassar

Utgangspunktet for å studere den kjønnsdelte arbeidsmarknaden er erkjenninga av at ikkje noko yrke eller nokon arbeidsplass er kjønnsnøytrale, men at dei tvert imot er ”kjønna” (Morgan 1992). Ved å sjå på jobbar utifrå eit perspektiv med kjønn som grunnleggjande tema, kan vi få fram viktige forklaringar på kvifor det er så vanskeleg å gå inn på arbeidsmarknaden til det motsette kjønn.

Kulturar som oppstår på arbeidsplassar eller i heile yrkesgrupper, og som kan seiast å vere nærast einkjønna, får ofte som oppgåve å passe på grensene mellom menn og kvinner. Det er viktig å hugse at kjønn skaper jobbinnhald og jobbkultur. Om arbeidstakaren er mann eller kvinne vil påvirke korleis dei vert handsama og kva mulegheit dei har i eit yrke. I følgje Kanter (1993) gjeld dette særleg når eit kjønn er i eit så markert mindretal på arbeidsplassen at dei vert symbol på sitt kjønn. Dei vert oversynlege og soleis også utsett for diskriminering. Fleire har påvist korleis kvinner kan møte eit såkalla ”glastak” når dei skal gjere forsøk på å klatre på karrierestigen i mannsdominerte organisasjonar (Reskin & Phillips 1988). Kvinnene møter usynlege barrierar som hindrar dei trass i at dei er fagleg gode nok. Dette vert forklart med at det ofte finst kjønnsstereotype og sexistiske haldningar hos menn i leiinga av desse

organisasjonane. Kanter meiner at desse funna kan overførast til minoritetar i alle arbeidsmiljø, også menn som minoritet på kvinnedominerte arbeidsplassar.

Undersøkingar av menn i kvinnedominerte yrke viser at dei nokså eintydig vert handsama annleis fordi dei er menn. Men, og det er eit viktig poeng, dei aller fleste ser ut til å vere er positive til mannen t.d. i barnehagen, det gjeld både barn, foreldre og personale. Dette er nokså ulikt det kvinner kan oppleve når dei går inn på mannsarbeidsplassar. Der har ein i tillegg sett at menn går ut av arbeidet for å unngå den sosiale og statusmessige degraderinga dei meiner det vil vere at kvinner erobrar mannsbastionen. I motsetnad til kvinner i same situasjon, kan det sjå ut som om menn heller har fordelar av denne situasjonen. Mange seier at menn i kvinnedominerte yrke oftare vert møtt av ein "glasheis", det vil seie eit arbeidsmiljø som pressar dei opp i karrierestigen nærast om dei vil eller ikkje. (Williams 1995).

1.1.4 Å krysse kjønnsgrenser

Historisk ser det ut til at det må store sosiale omkalfatringar til for at det skal skje store og gjennomgripande endringar på ein kjønnsdelt arbeidsarena. Den industrielle revolusjonen var ein slik type hending som fekk store konsekvensar i arbeidslivet. Også i periodar med stor arbeidsløyse, der mangelen på moglegheiter er stor, kan ein etterspore endringar der menn i relativt stort tal går inn i tradisjonelle kvinneyrke. Særleg kan yngre gutar i slike periodar vektleggje utsiktene til sikker jobb som sterkare enn tanken på stigmatisering (Williams 1993).

Bradley (1993) skisserer tre strategiar i samband med det å gå inn på arbeidsmarknaden til det motsette kjønn. Dei tre kallar ho "takeover", "invasion" og "infiltration". Eg har omsett desse til norsk på enklast mogleg måte til: overtaking, invasjon og infiltrasjon.

Den første kan vi kalle *overtaking*. Dette inneber at ein jobb som er «tilpassa» kvinner vert omdefinert til mannsspesialitet, og kvinner vert gradvis ekskluderte frå arbeidsfeltet. To tilhøve må vere til stades for at denne prosessen skal kunne kome i gang: menn må føle at det gir økonomiske fordelar å gå inn i dette arbeidsfeltet, og det må vere ein sosial teknologisk endringsprosess knytt til jobben som menn kan utnytte. Baking og brygging er to yrke der dette har skjedd i vårt land. Då desse aktivitetane vart omlagde frå heimeindustri til fabrikkverksemd, inntok mennene arbeidsfeltet. Bradley nemner bomullspinning i England som døme på mannleg overtaking av eit tradisjonelt kvinneyrke.

Den andre strategien er *invasjon*. Menn går inn i eit tradisjonelt kvinneyrke i stort tal. Årsakene til dette er dei same som ovanfor. Ofte vert utestenging av dei som til då har vore i jobben (med andre ord kvinnene) eit synleg resultat av invasjonen. Vidare tek mennene posisjonane øvst i yrkeshierarkiet. Invasjon er ein langvarig prosess som til slutt kan føre over i direkte overtaking. Ofte blir innhaldet i jobben også omdefinert og endra i takt med invasjonen. Innafor sekretærarbeid har ein sett det ved at namn på jobbar vert endra; personleg assistent, konsulent, informasjonsarbeidar osv. I sjukehusa blir menn ofte spesialistsjukepleiarar eller dei går inn på området heroisk sjukebehandling, t.d. som ambulanspersonell.

Den tredje strategien er *infiltrasjon*. Nokre få menn vel utdanningar som gjer dei aktuelle i tradisjonelle kvinnejobbar. Bakgrunnen for desse utradisjonelle utdannings- og yrkesvala er personlege interessegrunnar eller dei er eit resultat av mangel på arbeid. I det yrket mennene går inn i, må dei leve som mindretal og dei må finne løysingar på sin eigen maskulinitet i denne situasjonen. Dersom det er nok menn som vel slike utdannings- og yrkesveggar, vil det kunne gli over i invasjon og overtaking. Infiltrasjon er på mange måtar vanskelegast å etterspore, setje tal på og å analysere.

Enkeltpersonar vil alltid velje utradisjonelt av mange og ulike personlege grunnar. Mange menn kan bli dregne mot det same yrket, dersom yrket appellerer. Viss mange nok gjer dette, vil invasjonsprosessen vere i gang. Vi veit lite om kvifor menn kan gå inn i slike val, men for mange kan det vere trongen til å bryte ut av ein stereotyp maskulin identitet.

Desse tre strategiane handlar ikkje berre om talet på menn som går inn i tradisjonelle «kvinnebastionar». Det handlar også om dei relasjonane som i neste omgang oppstår eller kan oppstå, mellom kjønna i institusjonane. Ved overtaking vil kvinnene verte ekskluderte eller marginaliserte i systemet. Ved invasjon vil kvinner og menn framleis arbeide side om side, men menn vil sannsynlegvis ta dei mest attraktive posisjonane, og arbeide systematisk for å manøvrere seg i maktposisjonar. Ved infiltrasjon vil yrket samla sett forbli kvinneleg, men mennene vil utnytte dei maskuline fordelane dei tradisjonelt og samfunnsmessig har hatt, og dei vil nytte alle høve dei har til å maksimere karrieresjansane sine.

1.2 Maskulinitetar

Det har vore vanleg å snakke om kjønnsroller som om at det finst berre ei mannleg og ei kvinneleg kjønnsrolle (Connell 2003). Ei slik oppfatning fører til at skilnadene mellom kjønna blir polarisert og gjort større en dei faktisk er og vi maktar heller ikkje å ta høgd for at menn kan konstruere maskuliniteten sin på mange ulike måtar også når dei går inn og skal finne plass i kvinnedominerte yrke og på kvinnedominerte arbeids .

1.2.1 ”Å gjere kjønn”

I dag snakkar forskarar om ”å gjere kjønn”. Ifølgje dette perspektivet skal sosialt kjønn ikkje forståast som eigenskapar i form av ei rolle, men meir som et produkt av noko vi heile tida gjer i sosial samhandling med andre. Dette opnar for at menn kan konstruere eigen maskulinitet på fleire måtar.

I eit samfunn vil det til ei kvar tid eksistere fleire formar for eller oppfatningar av maskulinitet. Connell (2003) hevdar at ei maskulinitetsform ofte vert den dominerande, og at denne bidreg til å halde oppe den makta menn har i samfunnet og samstundes sørgje for kvinna si underordning. Parallelt med den dominerande maskuliniteten finst det både underordna og marginaliserte maskulinitetsformer, noko som opnar for motstand mot den kjønnsorganiseringa som finst i samfunnet.

Ifølgje Connell (2003) har alle samfunn vi kjenner til hatt ei kulturell forståing av kjønn, men ikkje alle har hatt noko omgrep om maskulinitet og femininitet. Termen maskulin og feminin peikar utover kategoriske kjønnsforskjellar og tek høgde for det vi ser omkring oss; at det finst både maskuline kvinner og feminine menn. Dersom ein kultur skal kunne ha omgrep for maskulinitet og femininitet krevjast det at kulturen ser på menn og kvinner som berarar av ulike karaktertypar.

1.2.2 Samansette maskulinitetar

Mange argumenterte soleis for å erstatte eit samlande og felles maskulinitetsomgrep med eit omgrep om samansette eller multiple maskulinitetar (Carrigan et. al 1987 referert frå Solberg 2004). Connell (2003) t.d. nyttar omgrepa hegemoniske, deltakande og underordnande maskulinitet for å beskrive nettopp dette. Øvst blant maskulinitetsformene plasserar Connell det han kallar for hegemonisk maskulinitet. Det inneber at det til ei kvar tid er ei form for

maskulinitet som er meir kulturelt verdsett enn andre maskulinitetsformer og at denne dominerar i samfunnet som heilskap. Denne maskulinitetsforma utgjør ein standard som alle dei andre maskulinitetsformene vil bli vurdert ut i frå og evaluert i lys av ((Kimmel 1994: referert frå Solberg 2004).

Dei kulturelle ideala som bidreg til å oppretthalde menns dominans er aldri statiske, og den hegemoniske maskulinitetsforma kan difor ikkje oppfattast som ei fastlagt karaktertype. Men det er nokre verdiar som karakteriserer den hegemoniske maskuliniteten og som skil den frå andre maskulinitetsformer. Kimmel (1994) seier at den hegemoniske maskulinitetsforma har røter i det han kallar marknadsplassmaskulinitet. Denne maskuliniteten fremmar eigenskapar som var nødvendige for å lukkast i den offentlige sfæren og då særleg på den kapitalistiske marknadsplassen. Maskulinitet vil då knytast til verdiar som det å vere vågal, uavhengig, aggressiv og innstilt på å konkurrere. Ein mann som oppfører seg i tråd med desse ideala vil skaffe seg mykje makt, suksess, rikdom og status. Alt dette er såleis å oppfatte som objektive mål på om ein mann er maskulin eller ikkje.

Maskulinitet vert i denne språkbruken også definert negativt, i motsetning til alt feminint. Mannen må kunne kontrollere og undertrykkje kjensler og behov, og han skal verken vere omsorgsfull, kjenslevar eller empatisk. Desse feminine kjenslene må avvisast fordi dei ikkje fell saman med maskuline krav om at mannen skal ha full kontroll over seg sjølv og dominere over medmenneske. Tilslutninga til den hegemoniske maskuliniteten er ofte ubevisst for dei fleste av mennene i samfunnet (Solberg 2004). Dei aller fleste menn klarar ikkje å leve konsekvent opp til dei ideala som gjeld for den hegemoniske maskuliniteten. Dei har det Connell (2003) vel å kalle for ei deltakande maskulinitetsform. Det som pregar dei er vilja til kompromiss med andre verdiar og med kvinner i staden for utelukkande å dominere i relasjonen. Dei er på mange måtar ikkje dei fremste representantane for det hegemoniske idealet.

Den hegemoniske maskulinitetsforma står ikkje berre i motsetning til femininitet, men også i motsetning til fleire andre underordna maskulinitetsformer. Den maktar å hindre at andre maskulinitetsformer oppnår å få kulturell plass og status. Desse andre maskulinitetsformene blir difor ofte ikkje anerkjent og forvist til tausheit. Ein viktig underordna maskulinitet er det Connell (2003) kallar for reformmaskuliniteten. Den er kjenneteikna av at den utgjer eit radikalt brot med den hegemoniske maskuliniteten. Den verdset feminine verdiar som

solidaritet, likskap, passivitet, kjensler, omsorg og empati. Verdiane som denne maskuliniteten byggjer på, vert ikkje verdsette på arbeidsmarknaden og dei mennene som ber han må finne seg i å ta til takke med både låg status og dårleg betalte jobbar (Solberg 2004).

Reformmaskulinitet kan setjast i samband med den motkulturen som oppsto i kjølvatnet av studentopprøret på 1960-talet. Dette vart ei sosial rørsle som utfordra mange av samfunnsverdiane og så dei som ligg innbakt i den hegemoniske maskuliniteten. I miljøet var det menn som var mottakeleg for den måten kvinnerørsla kritiserte mannen sin dominans over kvinner. Desse mennene var også villige å endre seg og måten å vise at ein er mann på.

Andre som har studert maskulinitet introduserte omgrepet ”de nye mannen” for å beskrive noko av det same. Maskulinitetsforma oppstod som ein kulturell type på 1980-talet blant anna som følgje av media si fokusering på at mannen hadde teke på seg nye feminine kvalitetar. Mannen skulle no gjere like mykje husarbeid og barnepass som kvinna, og han skulle heller ikke lengre dominere i relasjonar med kvinna verken heime eller på jobben. I tillegg skulle han bli meir feminin, vere meir emosjonell og omsorgsfull (Solberg 2004).

Det kan nok hevdast at idealet om den nye mannen har greidd å endre dei hegemoniske maskulinitetsideala på nokre felt. Vi ser det ved at det t.d. blant høgt utdanna menn med makt har vorte vanlegare å ha ein viss kontakt med kjenslelivet og vere meir involvert som fedre på heimebane, iallfall så lenge dette ikkje går utover mulegheitene for å få realisert andre meir tradisjonelle hegemoniske maskuline verdiar.

1.2.3 Menn i typiske kvinneyrke

Det har dei siste åra vore utført fleire studiar av menn i tradisjonelle kvinneposisjonar eller -roller, men desse har i all hovudsak vore retta mot menn som tek omsorgspermisjon (Brandth & Kvande 1994, 1997 og 2003) og menn som jobbar som sjukepleiarar (Vigdal 1995).

Vi har også etterkvart gode døme på undersøkingar dei seinaste åra som har sett på korleis menn i kvinnedominerte omsorgsyreke problematiserer og konstruerer sin yrkesidentitet. Mange av desse studiane har sett på menn som jobbar som sjukepleiarar (Vigdal 1995). Oppsummert viser slike studiar at mannlege sjukepleiarar konstruerer arbeidsroller som støtter opp om den maskuline identiteten deira. I praksis fører det til at dei prøver å distansere

seg frå det kvinnelege ved yrket gjennom å leggje vekt på alt som skil dei frå kvinnene og dei kvinnelege verdiane på arbeidsplassen.

Dei mannlege sjukepleiarane har også ein tendens til å søkje seg til dei mest prestisjefylte og best betalte spesialisttenesta og spesialistjobbane innan yrket. I Noreg ser vi døme på dette ved at ein tredel av alle sjukeleiarar i psykiatrien er menn, medan menn utgjør under 10 % av alle sjukepleiarar. Det å arbeide i psykiatrien, gjerne med dei vanskelegaste pasientane, har blitt sett på som maskulint og difor meir passande for menn. Dette arbeidet krev både spesielle ferdigheiter og fysisk styrke. Undersøkingar viser at menn i sjukepleiaryrket vel vekk arbeid der behovet for direkte samhandling med pasientar er stort og der situasjonen krev langvarig omsorg og stell (Solberg 2004, Vigdal 1995). Andre undersøkingar tyder på at mannlege sjukepleiarar har problem med å tilpasse seg ein kvinneleg arbeidskultur, og fleire gjer uttrykk for at dei kjenner seg som fremmande i møte med denne kulturen. Men dei er også sikre på at dei som menn på slike arbeidsplassar gir positive bidrag til arbeidsmiljøet, ved at det blir færre konflikstar og mindre baksnakking når dei er der (Solberg 2004).

Det er interessant å vurdere mennene sin plass i den framtidige norske barnehagen med dei ulike teori- og strategibrillene på. Infiltrasjonstankegangen er den mest nærliggjande. Utfordringane for førskulelærarutdanninga vil vere å finne ut av kva det er som kan motivere unge menn til såpass dristige og «unormale» utdanningsval som førskulelærarutdanninga. Kva kan vere drivkrafta for å få menn inn i dette yrket? Med fare for å hamne nær opptil kjønnsstereotypiar omkring kva som er mannleg, trur eg at det å vise fram dei «friromma» som ligg i barnehagearbeidet, vil vere viktig. Yrket og yrkesutøvinga opnar for ei rad med val som vil hindre at førskulelærar- og assistentyrket vert rutine. I dette ligg også eit sjølvstendig ansvar for å planleggje og organisere jobben og kvardagen. Barnehagearbeid handlar i svært stor grad om å arbeide med heilskapar i den forstand at ein i yrkesutøvinga arbeider med alle elementa frå plan til realisering og utøving. Yrket gir for dei som vil, høve til å bruke egne interesser og hobbyar direkte i jobben. Dersom desse elementa i yrket og i yrkesutøvinga vert presentert på ein skikkeleg måte, trur eg det kan vere motivasjonsfaktorar for unge menn i ein yrkesvalsituasjon. I tillegg gir yrket i overskødeleg framtid sikkert arbeid; arbeidsutsiktene må fram til nå seiast å vere svært lyse. Dette momentet skal heller ikkje undervurderast.

2. Menn i førskulelærerutdanninga og menn i barnehagen

2.1 Frå barnehagelærarar til førskulelærarar av begge kjønn

2.1.1 Ei utdanning for kvinner

Tora Korsvold skriv i boka "For alle barn! Barnehagens framvekst i velferdsstaten" (1998) at det å sørge for god, solid fagleg utdanning for dei som skulle arbeide i barnehagen heilt sidan 1920-talet har vore viktig for å byggje opp "profesjonen" førskulelærarar. Kvinnene som dreiv barnehagar, skulle ha spesifikke kvalifikasjonar for å kunne ta seg av dei minste barna på ein god måte. Utdanning fekk såleis gradvis stor innverknad på eit fag- og arbeidsområde som tradisjonelt hadde vore rekna som nærast naturleg kvinneleg.

Pedagogisk arbeid i barnehagen vart gradvis skilt ut som eit eige arbeidsfelt og gitt ei teoretisk referanseramme gjennom utdanning. Slik kunne profesjonen "barnehagelærarinne" skape ein viss avstand til assistentar, praktikantar og til mødrer. Men i følgje Korsvold (1998) bygde utdanninga vidare på bestemte kvinnerelaterte kunnskapar. Heimen var i stor grad barnehagens ideal og ramme for yrkesutøving.

Barneomsorg har til liks med alt anna praktisk omsorgsarbeid til alle tider vore kvinnearbeid (Wærness 1982). Dette viser seg ikkje minst i barnehagen. Barnehagen har heilt sidan starten i Noreg midt på 1800-talet, vore totalt kvinnedominert. Den avgrensa rolla som menn kunne ha i omsorga for barn i familien og i barnehagen, hang saman med rådande oppfatning av at menn og kvinner var fundamentalt ulike. Ifølgje denne kjønnsideologien mangla menn dei typiske kvinnelege eigenskapane som ein trengte for å vere god omsorgsutøvar. Eigenskapar som evne til samarbeid, til å vise medkjensle og til å gi alle barna kjærleg omsorg (Solberg 2004).

Før vi fekk dei første norske utdanningsinstitusjonane, vart barnehagelærarinnene utdanna utanlands. Særleg mange drog til utdanningsinstitusjonar i Sverige, Danmark og Tyskland. Det finst inga samla oversikt over kor mange dei var og kven dei var, dei unge kvinnene frå den sosiale middelklassa i byane som tok ut for å skaffe seg denne utdanninga. Men når dei kom attende til landet etter fullført utdanning, vart dei viktige for å etablere barnehagar og også gi dei eit fagleg innhald i tråd med ny kunnskap om små barns utvikling.

Den første norske utdanningsinstitusjonen, *Barnevernsakademiet i Oslo*, vart grunnlagt i 1935. Utdanninga var i utgangspunktet ei opplæring til sosialt arbeid med vanskelegstilte barn, men innhald og profil viste at dette var ei pedagogisk utdanning som passa også for dei som kunne tenkje seg barnehagen som arbeidsfelt. I 1947 vart *Dronning Mauds Minne* i Trondheim etablert. I statuttane for skulen vart det sagt at ambisjonen var ”å skaffe tilsette til menigheitsbarnehagane i Noreg”. I 1948 opna *Oslo kommunale Barnevernsskole* og i 1948 *Småbarnspedagogisk Akademi i Bergen*. Alle utdanningane hadde markerte kvinnelege rektorar som alle har sett spor etter seg i norsk småbarnspedagogikk: Inger Grundt-Pedersen, Thora Lund, Astrid Vatne og Märtha Linneberg.

Det er uråd innafor ramma av dette prosjektet, å gå djupt inn i praksis og kultur i desse første utdanningsinstitusjonane. Men eit sitat frå Korsvold si bok kan vere med å gi eit bilete av noko av dette:

”De første kvinnelige rektorene viste stort ansvar for elevenes livsførsel. Det var en form for oppdragende og kontrollerende moderskap, både i forhold til elevene og de ansatte ved utdanningsinstitusjonene. Den enkelte kvinnelige rektor hadde med andre ord stor makt og myndighet, og institusjonen la grobunn for framvekst av en barneomsorg som i høy grad var preget av muntlig kultur, og av en kultur kjennetegnet av barne-, hjemme- og kvinnesentrerte verdier” (Korsvold, 1998, s. 157).

For å streke under dette ytterlegare vil eg vise korleis utdanninga av barnehagelærarinner vart presentert i form av ein utlysingstekst for nye elevar ved Barnevernsakademiet 1935:

En kvinnelig utdanning på hjemmets grunn

Ved denne praktiske og pedagogiske utdanning på hjemlig grunn gjøres elevene skikket for stillingar ved barnehjem, daghjem, barnehaver og lignende. Dessuten vil utdanningen gi et utmerket grunnlag for kvinnens særlige oppgave: hjemmet og barna og åpne hennes øine for mange brennende samfundsspørs mål

I følgje Korsvold var desse første utdanningsinstitusjonane ei einkjønna verd. Det var kvinnelege studentar, kvinnelege lærarar og kvinneleg leiarskap. I praksis var mennene heilt stengde ute frå utdanninga. Opptakskriteria ekskluderte på mange vis dei mannlige søkjarane. Kravet om husmorskule og barsel- og spedbarnspleie sette ein effektiv stoppar for dei mennene som eventuelt måtte ha tenkt på barnehagelærarinneutdanning. I tillegg gav dei kulturelle kodane som låg implisitt i småbarnspedagogikken, klare signal om at dette var og skulle vere eit yrkesfelt for kvinner. Ein ekspertkonferanse som vart arrangert i Paris i 1956 i

regi av UNESCO og WHO, utarbeidde til dømes desse krava til framtidige yrkesutøvarar i førskuleundervisninga:

”Foruten det kvinnelige kjønn skal god fysikk, varme og godhet, personlige og sosiale egenskaper, sans for humor og et tiltalende ytre være avgjørende kvaliteter ved profesjonen” (Korsvold 1998, side 171).

I 1959 kunne ein i heftet ”Vegen inn i yrkeslivet. Yrkesorientering for realskolen” utgitt av Arbeidsdirektoratet (1959), lese dette om yrka knytt til arbeidet med førskulebarn:

”Barselpleiersker, barnepleiersker, parktanter og barnehagelærere har alle til oppave å ta seg av barn under skolealderen. For jenter står ofte disse yrkene som den store drømmen. Og for den som har anlegg for stell, lede og oppdra barn, er det virkelig interessante og morsomme stillingar å finne her. En må bare ikkje være redd for å ta det grovarbeidet som følger med uvørne og skitne smårollingar, og en må ha tålmodighet og gode nerver” (Arbeidsdirektoratet 1959, side 14-15).

2.1.2 Mennene får tilgjenge

Dei første utdanningane for barnehagelærarinnene var ei nærast hundre prosent kvinneutdanning. Men gradvis endra dette seg. Kravet om husmorskule og barsels- spedbarnspleie for å bli teken opp som elev på skulane, fall vekk. Frå slutten av 1960-åra og byrjinga av 1970-åra sto yrket fram som meir kjønnsnøytralt og ope også for mannlege søkjarar.

I 1970 vart så dei to som vert rekna for dei første mannlege søkjarane tekne opp til denne utdanninga i Noreg. Før det skal det ha vore nokre få menn som hadde fått tilsvarende utdanning i utlandet og også i Noreg. Herman Hübenbecker og Erik Hauglund som dei første mannlege førskulelærarane i Noreg tok til på Barnevernsskolen i Oslo i 1969. Den gongen var dette eit svært uvanleg yrkesval og reaksjonane dei to fekk, var deretter. Erik fortel dette:

”Da de var godt i gang med utdanninga slumpet Erik til å få en felles bekjent frå barndommen som drosjesjåfør. De kom i snakk om Herman, og sjåføren lurte på hvordan det gikk med denne rabagasten han husket frå skoletida. Jo, kunne Erik fortelle, det gikk riktig bra. Herman gikk på skole og skulle bli førskolelærer. Da slakket sjåføren på farta, snudde seg og utbrøt: ”Er’n blitt relliøs, eller?” Det var den eneste forklaringen han kunne finne på et så sært yrkesvalg” (Askland og Sataøen (red) 1998, s. 12).

I 1973 kom lov om lærarutdanning som samordna all lærarutdanning i landet. Fram til 1983 var utdanninga toårig. Frå då av vart ho treårig og fekk auka teoretiske innslag gjennom at praksisomfanget vart redusert. Kravet om førpraksis til førskulelærarutdanninga vart også teke vekk. Dette var også på sikt med og svekka det sterke kvinnelege preget i utdanninga. Utover

i 1970 og i 1980 åra gjekk talet på mannlege studentar jamt og trutt opp, men det finst inga samla oversikt over utviklinga i perioden.

Frå midten av 1990-talet vart det frå Barne- og familiedepartementet (BFD) drive eit planmessig arbeid for å rekruttere fleire menn til barnehagane. Starten for dette arbeidet kan vi spore attende til konferansen *Menn i barnehager* (heretter MIB) i Stavanger i desember 1995. Konferansen samla 150 mannlege førskulelærarar og barnehageassistentar, og hadde som mål å fokusere på fråveret av menn i barnehagen, få fram tankar og idear om rekruttering av mannlege tilsette og mannlege studentar. I tillegg skulle konferansen byggje opp eit større mannleg kontaktnett for vidare arbeid.

I kjølvatnet av konferansen sette BFD ned ei arbeidsgruppe som skulle utforme ein nasjonal handlingsplan med framlegg til tiltak for å rekruttere fleire menn til barnehagane. Tiltaka skulle omfatte både sentralt, regionalt, lokalt og institusjonelt nivå. For å konkretisere tiltaka regionalt og lokalt, vart det oppretta nettverk av mannlege barnehagetilsette i kvart fylke. Ein mannleg førskulelærer fekk eit overordna nettverksansvar i sitt fylke. Vidare skulle høgskulane og dei mannlege studentane ved førskulelærerutdanningane aktiviserast i arbeidet. Målet med denne første handlingsplanen var formulert slik: ”Å finne fram til realistiske tiltak med det formål å rekruttere og halde på menn som eignar seg til å arbeide med barn i barnehagen”. Etter kvart vart målet konkretisert nærare til å få minst 20 % menn både i førskulelærerutdanninga og i barnehagane. Satsinga handla såleis både om å rekruttere til utdanning og til yrke, men også arbeidet med å behalde dei mennene som allereie var i arbeid i barnehagane. I arbeidet som gjekk føre seg i fleire år, tok ein sikte på å involvere etatar og instansar som sjølve kunne gjere noko for å få fleire menn til barnehageyrka. I tilknytning til arbeidet vart det laga ein video (Barnehagen – en arbeidsplass for menn), som skulle marknadsføre barnehagen som ein interessant arbeidsplass også for menn. (Barne- og familiedepartementet 1995, 1997 og 1998)

I ettertid kan det diskuteras kva konkrete mål dette arbeidet førte til. Men med omsyn til å ha fått sett temaet "menn i pedagogisk arbeid med små barn" på dagsorden, må det seiast at den første handlingsplanen var ein svært viktig døropnar. Det er t.d. interessant å sjå korleis OECD (2001) sin gjennomgangen av norsk barnehagepolitikk og barnehageutvikling, nemnde MIB-arbeidet spesielt. I følgje rapporten er Noreg nemleg det einaste landet i verda som har via denne problemstillinga fagleg interesse.

Arbeidet med denne handlingsplanen, både nasjonalt, regionalt og lokalt, førte med seg mykje aktivitet og eit skjerpa fokus på temaet menn i pedagog- og omsorgsyre. Ikkje minst var dei mange lokale MIB-gruppene rundt om i landet sentrale aktørar. Nettsida <http://www.mibnett.no/> kan framleis gi eit inntrykk av noko av den prosjektaktiviteten som vart skapt rundt MIB-satsinga.

Parallelt med MIB-arbeidet har arbeidet med likeverd og likestilling mellom kjønna i det daglege barnehagearbeidet gått sin gang rundt om i kommunane og i barnehagane. Mellom anna vart området omtalt i den første rammeplanen frå 1995. I kjølvatnet av dette var det fleire lokale utviklingsarbeid rundt om i landet som henta tema frå området likestilling.

Frå slutten av 1990 og nokre år framover vart arbeidet med menn i barnehage i liten grad prioritert av Barne- og familiedepartementet. Men i 2003/ 2004 lanserte departementet ny satsing på arbeidet. Denne gongen gjennom Handlingsplanen for likestilling i barnehagen 2004-2007. Planen hadde som ambisjon å kople dei to nemnde arbeidsområda til kvarandre i ein og same plan. Dette vart gjort gjennom to likeverdige hovudmål i planen:

- fleire menn i barnehageyrka – 20 prosent innan utgangen av 2007
- likestilling og likeverd skulle liggje til grunn for all verksemd og pedagogikk i barnehagen

Barne- og familiedepartementet seinare la opp til at arbeidet med handlingsplanen skulle forankrast i fem regionar (same regionar som for Helseregionane og Statens Barnevern- og Familievern). Begge hovudmålsetjingane i planen skulle ivaretakast i kvar av dei fem regionane. Men det skulle vere lokal fridom når det galdt å leggje hovudvekta på eit av dei. Ut frå dei to hovudmåla vart det skissert fire delmål:

- Likestillingsengasjerte og bevisstgjorde styringsmakter lokalt og regional
- Eit konsolidert og aktivt MIB-nettverk i alle fem regionar
- Likestillingsengasjerte og bevisstgjorde gutar og jenter / menn og kvinner i sektoren
- Likestilling forankra i rammeverket for barnehagane og lærarutdanningane

Den auka merksemda på ulike sider ved likestillings- og likeverdsarbeid i barnehagane viste seg også gjennom dei to temahefta som vart utgitt i samband med den nye rammeplanen i barnehagen. Det eine heftet hadde tittelen: ”Om menn i barnehagen, om å rekruttere og

beholde menn i barnehagen”. Det andre hadde heitte: ”Om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen”.(Kunnskapsdepartementet 2006 a og b)

Departementet har avslutta arbeidet med handlingsplanen for likestilling i barnehagane. Det vert laga ein samla rapport som skal spegle noko av den aktiviteten som har vore og dei resultata som er komne ut av handlingsplanarbeidet i heile landet. Ambisjonen vidare ser ut til å vere å utarbeide ny handlingsplan på dette området, denne gongen ein plan som både skal omfatte barnehage og skulesektoren. Tidshorizonten for dette arbeidet er enno ikkje klarlagt.

2.1.3. Aukande mannlege innslag

Talet på mannlege studentar i førskulelærerutdanninga har vore jamt aukande ved mange høgskular og universitet dei siste åra. Tal frå høgskulane/ universitetet i dei tre fylka Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane i perioden 2003-2007, kan vere med å illustrere dette:

Tabell 1. Prosentdel mannlege studentar ved høgskulane og universitetet i Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane. 2003-2007

Namn høgskule/ universitet	Ut 2003	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Norsk Lærerakademi	5,6	11,4	10,9	13,0	12,0	16,0
Høgskolen i Bergen	6,8	9,6	13,7	17,5	20,1	12,7
Høgskolen StordHaugesund	3,3	2,8	4,4	8,9	10,0	9,7
Universitetet i Stavanger		7,1	10,9	10,5	6,5	10,0
Høgskulen i Sogn og Fjordane						
Heiltidsstudiet	3,8	18,0	10,0	29,0	19,5	20,0
Deltidsstudiet		0		12,0		

Kunnskapsdepartementet har som tidlegare vist, i fleire år hatt målsetjinga om 20% menn i norske barnehagar. I samband med den første handlingsplanen for likestilling som vart laga i 1996, vart 2007 sagt å vere året for å nå desse måla. Seinare er målsetjinga justert og i handlingsplanen for likestilling i barnehagen (2004-2007) er det sagt at det skal vere 20% menn i barnehagane ved full barnehagedekning. Som vi ser av tabell 1, har Høgskulen i Sogn og Fjordane dei siste tre åra hatt studenttal som er innafor denne målsetjinga. Høgskulen i Bergen er heller ikkje langt unna målsetjinga. Det samla talet på mannlege studentar ved dei fire utdanningane dei fem siste åra har som det går fram av tabell 2, vore jamt stigande.

Tabell 2. Tal menn tekne opp til førskulelærerutdanninga ved høgskulane og universitetet i Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane. 2004-2008

Opptaksår	Tal menn på dei fire høgskulane/ universitetet
2004	34
2005	50
2006	70
2007	71
2008	74

Som vi ser i tabell 1 at det var 29 % menn i den klassen som tok til på førskulelærarstudiet ved Høgskulen i Sogn og Fjordane hausten 2005. I ein artikkel i "Barnehagen - tidsskrift for barnehagefolk" nr. 7/2006, vart det laga ein reportasje om desse ti studentane. Her er eit klipp frå reportasjen:

"Det er ingen av dei ti som angrar på studie- eller yrkesvalet sitt so langt. Tvert imot. Dei er sikrere enn nokon gong. Fleire har til og med tilrådd utdanninga overfor mannlege kameratar dei har. "Det er ikkje så merkeleg lengre å velje førskulelæreryrket for ein ung mann", seier ein av dei. "Det er meir akseptert no", legg han til. "Eg treng ikkje seie at eg går i lærarutdanninga, "eg kan med opne auge seie førskulelærerutdanninga, utan at noko reagerer på det". Så får dei sjølvstilt slengt i seg morsomheit undervegs om kvifor dei vel å satse på å bli profesjonell tante osv. Men dei greier å leve med det" (Sataøen 2006).

Utsegnene er interessante. Dei viser noko av den utviklinga som har vore på dette området i perioden frå 1970 då dei første mennene vart tekne opp til førskulelærerutdanning og fram til 2007, då det mannlege innslaget i klassen utgjør 30 prosent.

2.2 Menn i barnehageyrke

2.2.1 Kvinner og menn i læraryrka

Tal frå medlemsregisteret til Utdanningsforbundet frå 2006 gir innblikk i kjønnsfordelinga innafor ulike læraryrke. Tala er presenterte i tabell 3.

Tabell 3. Prosentdel menn i ulike læreryrke. 2006

Ulike arbeidsplassar	Førskulelærer/ lærar	Styrar/ rektor
Barnehage	4,2	4,7
Grunnskule	25,6	53,0
Vidaregåande	48,0	68,0

Som vi tydeleg ser av tabellen, er kvinnedelen svært høg blant dei som arbeider med dei yngste barna – i barnehagen og i grunnskulen. Innslaget av menn stig når vi kjem høgare opp i klassestega. På barnesteget er 19 % av lærarane menn og på ungdomssteget er prosenten 39.

Vi ser også at situasjonen er heilt annleis dersom vi tek for oss leiarstillingane i skulen. Medan kvinnene er i fleirtal blant lærarane i grunnskulen og i vidaregåande skule, er fleirtalet av rektorar i desse skuleslaga menn. Situasjonen er i store trekk den same elles i Norden. Tabell 4 viser situasjonen i dei nordiske landa.

Tabell 4. Kjønnfordeling blant lærarar i grunnskulen i dei nordiske landa (frå Bredeesen, Ole (2004))

Land	Prosent menn	Prosent kvinner
Danmark	35	65
Finland	30	70
Island	24	76
Noreg	26	74
Sverige	26	74

Det er eit tankekors at utviklinga dei siste åra har vore negativ, i den forstand at talet på mannlege lærarar har gått ned i grunnskulen. Dette har vore ein tendens i alle dei nordiske landa.

2.2.2 Menn i barnehagen

Når vi skal sjå nærare på talet på mannlege tilsette i barnehagane, er det statistiske grunnlaget for å få fram eksakte tal, nokså tynt og uoversiktleg fram til 1990. Etter 1990 kan det lagast statistikkar for kor mange menn og kor mange kvinner som er tilsett i dei norske barnehagane.

På grunnlag av statistikk frå Statistisk Sentralbyrå sine årsrapportar og delrapportar har eg lage ein tabell som viser den detaljerte talmessige utviklinga av fordelinga mellom menn og kvinner i barnehagane i perioden 1990-2005 (2005 er det siste året det er mogleg å få fram statistikk på). Tabell 5 viser også kjønnsfordelinga på ulike stillingskategoriar i barnehagen i denne perioden.

Tabell 5. Tilsette i barnehagen etter kjønn 1990-2005. Prosentvis fordelt på stillingskategoriar

Årstal	Kvinner i alt	Styrar og ped. leiar	Assistent	Annan stilling	Menn i alt	Styrar og ped. leiar	Assistent	Anna stilling
1990	95,2	32,0	50,4	17,6	4,8	21,7	29,5	48,8
1991	94,8	31,3	50,0	18,7	5,2	19,7	36,6	43,7
1992	94,5	31,4	50,3	18,3	5,5	19,2	38,3	42,5
1993	94,2	31,4	51,1	17,5	5,8	19,6	38,0	42,4
1994	94,2	31,2	51,6	17,2	5,8	22,5	38,9	38,6
1995	93,4	31,1	51,1	17,8	6,6	19,9	35,6	44,5
1996	93,4	31,0	53,6	15,2	6,6	21,8	36,1	42,1
1997	93,4	31,2	53,6	15,2	6,6	23,9	32,1	44,0
1998	93,5	31,0	53,5	15,5	6,5	25,8	30,1	44,1
1999	93,1	30,9	53,4	15,7	6,9	26,8	28,7	44,5
2000	93,0	31,2	53,6	15,2	7,0	25,2	30,7	44,1
2001	93,0	31,3	51,8	16,9	7,0	24,9	36,1	44,0
2002	92,9	31,4	51,4	17,2	7,1	25,2	31,6	43,2
2003	92,1	31,7	50,8	17,5	7,9	22,9	33,6	43,5
2004	92,0	32,3	49,7	18,0	8,0	23,0	39,1	37,9
2005	91,2	32,9	50,1	17,0	8,8	22,1	41,8	36,1

Tabellen gir bilde av ei jamn, om enn liten prosentvis auke av talet menn i norske barnehagar i perioden 1990-2005: frå 4,8 prosent til 8,8 prosent. For mange forstått som ei ikkje særleg imponerende auke. I tidsrommet frå de første mennene kom inn i førskulelæruddanninga og fram til i dag, har talet på mannlege uteksaminerte førskulelærarar gått i bylgjer. Men i dei sist 10-15 åra har det vor ei auke i andelen. Går vi nærare inn i tala på dei mennene som arbeider i barnehage, ser vi at om lag 42% av dei er tilsette som assistentar, 22 % er anten styrarar eller avdelingsleiarar, medan 36% har anna stilling i barnehagen. Med andre ord utgjer dei mannlege barnehageassistentane hovudgruppa av mannlege tilsette i barnehagane. I 2005 var

det 2387 mannlege assistentar, 1263 mannlege styrarar/avdelingsleiarar og 2065 menn med andre stillingar i norske barnehagar.

Men dersom vi ikkje ser på den prosentvise utviklinga, men i staden let blikket kvile på veksten i det faktiske talet menn i barnehagane i den same perioden, vert utviklinga dei siste 15 åra langt meir imponerende. Som tabell 6 viser var det i 1990 t 1739 menn som hadde arbeidsplassen sin i barnehagen. 15 år seinare var talet 5715. Meir enn ei tredobling av talet menn. Talet på kvinner har ikkje ein gong dobla seg i same periode, frå 3152 til 55625.

Tabell 6. Tal tilsette i barnehagen etter kjønn 1990-2005

Årstal	Kvinner i alt	Menn i alt	Årstal	Kvinner i alt	Menn i alt
1990	34152	1739	1998	49232	3411
1991	37977	2084	1999	48851	3640
1992	40709	2362	2000	48970	3703
1993	43721	2673	2001	50043	3773
1994	46511	2883	2002	51928	3996
1995	48386	3446	2003	53816	4606
1996	48655	3429	2004	55625	4845
1997	48371	3422	2005	58966	5715

2.2.3 "Å gjere kjønn" i barnehagearbeidet

Så tidleg som i 1980 gjennomførte Turid Sverdrup Berg (1980) den første kvantitative studien av mannlege førskulelærarar i Noreg. Ho tok sikte på å identifisere dei vanskane menn i førskulelæreryrket møtte. Sverdrup Berg fann at mennene som jobba i barnehagen møtte eit tydeleg press frå kvinnelege kollegaer for å gå inn i ein stereotyp maskulin rolle i barnehagen. Dette innebar konkret at kvinnene venta at mennene skulle ta initiativ til fysisk krevjande sportslege aktivitetar med barna. Samstundes var kvinnene uvillige til å la mennene gjere ordinært barnehagearbeid som dei var utdanna til å gjere. Sverdrup Berg fann fleire døme på at kvinnene nekta mennene å ta seg av dei aller minste barna i barnehagen. Stellet av dei små barna vart særleg av assistentene oppfatta å vere ein typisk kvinneleg jobb som ikkje passa for mennene. Studien viste også at over 40 % av dei mannlege førskulelærarane hadde problem i den daglege omgangen med andre menn utanfor barnehagen. Dei opplevde ofte ikkje å bli teken på alvor av "vanlege – tradisjonelle" menn fordi dei jobba i ein så klart kvinnedominert profesjon (Solberg 2004).

Bredesen (2000) har sett på korleis menn som jobbar i ei barnehageavdeling med berre mannlege tilsette fortel om seg sjølv og arbeidet sitt i barnehagen. Bredesen stadfestar mange av funna som Sverdrup (1980) i si tid gjorde. Informantane hans ga blant uttrykk for at kvinnene dei tidligare hadde arbeidd i lag med hadde hatt stereotype forventningar til kvam dei som menn kan og skal gjere i barnehagen. Det vart venta at dei som menn skulle opptre i tradisjonelle mannlege roller som aktive leikeonklar og vaktmeistrar. Fleire av dei sa at desse forventningane hadde vore vanskelege å leve med, fordi det hadde hindra dei frå å få brukt alle eigenskapane sine. Erfaringane frå den nyoppretta mannsavdelinga var blant anna at når mennene vart samla klarte dei i større grad å frigjere seg frå stereotype roller knytt til kjønn. Gjennom det vart interessene og kompetanse deira meir tydeleg i det daglege arbeidet. Bredesen (2000) seier også at mennene beskriv seg sjølve som "kule, analytiske og rå". Det kan sjå ut som mennene hadde eit særleg behov for å få stadfestingar på at dei var flinke, og særleg at dei var flinkare enn mødrene til barna.

Solberg (2004) har studert korleis mannlege førskulelærarar konstruerer arbeidsrolla si i barnehagen. Arbeidsrolle definerer han til å vere mennenes handlingsmønster når dei jobbar i barnehagen, særleg korleis dei forhold seg til barna og kva leiarstil dei tek i barnehagen. Solbergs studie (2004) viser at mannlege førskulelærarar konstruerer arbeidsrolla si i barnehagen på ulike måtar. Solberg har sett på korleis ulike menn forholder seg på ulike måtar til dei ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiane, og omsorgs- og kvinnekulturen når dei samhandler med barna og når dei opptre som leiarar i barnehagen. Han meiner å ha identifisert fire ulike måtar å konstruere arbeidsrolla på i barnehagen. Arbeidsrolla kan konstruerast på ein *hegemonisk maskulin* måte i tråd med det som pregar den hegemoniske maskuliniteten. Dette inneber mellom anna at denne gruppa menn så langt det let seg gjere, vektlegg å drive på med leiings- og administrasjonsoppgåver i barnehagen som kan bidra til å sikre dei status og betre karrieremulegheiter. Dei markerer seg også som tydelege leiarar og er opptekne av profesjonell status og profesjonelle verdiar. Samstundes vel dei å nedprioritere omsorgs- og husarbeids aktivitetar i barnehagen. Det prøver også å drive ei form for maskulin omsorg som vert definert som både annleis og betre enn den omsorga kvinnene i arbeidsmiljøet viser fram.

Ein annan måte å byggje arbeidsrolle på er det Solberg kallar den *arbeidermaskuline*. Denne gruppa menn prøver å få ei maskulin stadfesting i barnehagen på andre måtar enn gjennom

hegemoniske maskuline verdiar. Det betyr at dei meir opptekne av å sikre ei eller anna form for maskulin uavhengigheit i barnehagen enn av å oppnå maskulin suksess. Dei fokuserer på å vere omsorgsarbeidarar i barnehagen, og dei strevar ikkje etter administrative oppgåver i barnehagen som kunne gitt dei auka status og karrieremulegheiter. Uavhengigheita i høve til kvinneleg kollegaer markerer dei ved praktisere ei meir maskulin omsorg overfor barna enn kvinnene. Dei ser også ut til å byggje opp ein flat struktur på avdelinga kor arbeidsoppgåvene ikkje er klart fordelt, men sikrar dei eit maskulint handlingsrom. Slik kan dei velje å drive på med dei oppgåvene i barnehagen som bidreg til at dei kan oppretthalde eit bilete av seg sjølv som maskuline nok sjølv om dei jobbar i barnehagen.

Dei to siste måtane å konstruere arbeidsrolla på i barnehagen kallar Solberg *idealet om den nye mannen* og *reformmaskuliniteten*. Felles for desse er at dei ikkje er strategiar som menn bevisst kan nytte for å få stadfeste maskuliniteten sin i barnehagen. Idealet om den nye mannen, fører med seg at den mannlege tilsett for det første ikkje prøver å skilje seg ut gjennom å drive ei særeiga maskulin omsorg i barnehagen. Arbeidsrolla er prega av det empatiske omsorgsidealet som ein finn innafor omsorgs- og kvinnekulturen. Mennene har som mål å vere like nær barna i barnehagen som det foreldra til barna er. Når det gjeld leiarskap vert det konstruert på ein egalitær og demokratisk måte, og det vert ikkje brukt som et middel for å dominere over assistentane. Nå det gjeld den reformmaskuline måten så er denne totalt ulik den hegemoniske maskuliniteten. Mennene har her ikkje noko som helst behov for å skilje seg ut frå sitt kvinnelege arbeidsmiljø. Dei prøver ikkje å byggje opp noko form for maskulint omsorgsomgrep, men er i staden sterkt prega av omsorgs- og kvinneverdiar i relasjonane til barna. I samarbeid med assistentane er mennene ikkje spesielt opptekne av å vere leiar, og de let seg gjerne i staden underordne seg i relasjonar med assistentane trass i formell leiarstatus på avdelinga.

Solberg fann også samanheng mellom dei måtane mennene konstruerte arbeidsrolle si i barnehagen og korleis dei oppførte seg utanfor barnehagen. Menn som hadde maskulinisert arbeidsrolla i barnehagen, også gjorde det tilsvarande på fritida gjennom dei fritidsaktivitetane dei valde å drive på med. Omvendt for mennene som ikkje hadde vist tendensar til å maskulinisere arbeidsrolla.

3. Mannlege førskulelærarar gjennom fire tiår 1977-2007

3.1 Bakgrunn

Siktemålet mitt med prosjektet har vore å finne ut av kva som har «skjedd» med dei mennene som fram til i dag har gått ut av førskulelæruddanninga ved Høgskulen i Sogn og Fjordane (tidlegare Sogndal Lærarhøgskule).

I arbeidet med å nå den nasjonale målsetjinga om 20% menn i barnehagane er det viktig ikkje berre å arbeide med nyrekruttering av mannlege tilsette. Like viktig er det å arbeide fram tiltak i og omkring barnehagane som gjer at dei mennene som allereie er utdanna vel å halde fast på barnehagen som yrkesarena i mange år framover. Denne gruppa av utdanna førskulelærarar har vi relativt liten kunnskap om. Er det slik som mange hevdar at mannlege førskulelærarar berre er innoom i vanleg barnehagearbeid ei kort tid for så å gå inn i styrarstillingar, konsulentstillingar i kommunen eller ta vidareutdanning for å bli lærar? Spørsmålet eg har stilt meg er: Kor er desse mennene faktisk? Kva gjer dei på i dag? Kva har ført til at nokre av mennene framleis er i arbeid på avdeling i barnehagane, medan andre har valt andre og alternative karrierar? Kva har motivert dei yrkesvala dei har gjort etter avslutta utdanning?

Med utgangspunkt i eit oversiktsbilete av så mange som mogleg av dei 96 uteksaminerte førskulelæruddanningane ved Høgskulen i Sogn og Fjordane, valte eg så ut nokre typiske mannlege førskulelærarar frå kvart av dei fire 10- åra : 1970 (her har vi berre 5), 1980, 1990 og 2000 for å sjå i kva grad desse informantane skilte seg frå kvarandre i måten å vurdere arbeidet, karriereval, utfordringar ved det å vere menn i eit sopass typisk kvinneyrke som førskulelæreryrket er. Desse mennene har eg intervjuja for å teikne bilete av utfordringane den mannlege førskulelæraren gjennom skiftande tider og vilkår har hatt. Dette er utfordringar og dilemma omkring yrkesidentitet, yrkesval, yrkeskarriere i ei arbeidsverd prega av kvinner og kvinnelege verdier.

Mannsforskaren Morgan (1992) seier at det er gunstig å studere menn og maskulinitet i situasjonar kor menns maskulinitet er truga eller sett i fare. Det skjer nettopp når menn går inn i tradisjonelt kvinnedominerte omsorgsyrke. Førskulelærarar har tre år høgskuleutdanning for å arbeide i barnehagen som pedagogisk leiar eller styrar. Stillingar dei har eit tilnærma

yrkesmonopol på. Det er difor grunn til å tru at dei mannlege førskulelærarane som arbeider i barnehagen på ein annan måte enn mannlige assistentar (som ofte er der berre ei kort tid for å skaffe seg praksis eller studiepoeng), må forhalde seg til barnehagens kvinnelege innhald og kultur i bygginga av yrkesidentitet.

Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden vert ofte sett på som eit av dei mest vedvarande sosiale mønster i vårt samfunn. Og skal ein oppnå større likskap mellom kjønna i samfunnet, må dette brytast. Mange hevdar at menn som kryssar den kjønnssegregerte arbeidsmarknaden og går inn i sterkt kvinnedominerte omsorgsyre utgjer ein trussel mot menns overordna dominans i samfunnet. Dei er mannlege "kjønns pionerar" som truar patriarkatet fordi de er prega av maskulinitetsformer som er annleis enn den hegemoniske maskuliniteten (Williams 1995).

I ein omfattande studie av menn i kvinnedominerte yrke, konkluderer Williams (1995) med at menn i slike yrke på ingen måte kan seiast å vere berarar av alternativ maskulinitet. Ho kunne identifisere nokre få "einslege svaler" som definerte seg i motsetnad til den hegemoniske maskuliniteten, men dei fleste menn som jobbar i kvinnedominerte yrke både støtta og identifiserte seg med den hegemoniske maskuliniteten. Mennene prøvde å utarbeide maskuline strategiar for å vise at dei var forskjellige og betre enn kvinnene i arbeidsmiljøet. Dette gjorde dei ved leve opp til hegemonisk maskuline ideal som seier at mannen skal vere leiande, autoritær og streve etter suksess og karriere på arbeidsplassen. Williams konkluderer med at menn som jobbar i kvinnedominerte yrker på ingen måte utgjer nokon trussel mot framtidig patriarkalsk kjønnsorden.

Når det gjeld systematiske studiar av menn som jobbar i barnehagen finst det ikkje så mange (Bredesen 1997). Dette gjeld både norske og internasjonale undersøkingar. Men det er nokre unntak på hovudfag- og masternivå i sosiologi og i pedagogikk (Andreassen 2000, Bredesen 2000, Stundal 2002, Solberg 2004, Røthing 2006). Eg skal i samband med drøftinga av mi eiga undersøking gjere greie for fleire av desse arbeida.

3.2 Undersøkinga: omfang, opplegg og gjennomføring

Som det går fram av tabell 7 er det utdanna 96 mannlege førskulelærerstudentar ved Høgskulen i Sogn og Fjordane i tidsrommet 1977 til våren 2006. Fem på 1970-talet, 12 i perioden 1980-89, 54 på 90-talet og 25 frå 2000 til 2006. Det var ein nokså stor "detektiv-jobb" å finne att alle dei 96 mennene. Ein god del av desse mennene har eg hatt jamleg

kontakt med gjennom arbeidet mitt ved høgskulen og særleg engasjementet eg har hatt i arbeidet MIB-prosjektet. Gjennom desse mennene greidde eg å spore opp mange andre. I tillegg var telefonkatalogen på nettet til god hjelp og også meir moderne søkemulegheiter i form av googling og facebook vart tekne i bruk. Resultatet av dette, som til tider kunne gi meg assosiasjonar til NRK-programmet ”Tore på sporet”, gjorde at eg greidde å finne att alle dei 96 mennene. Alle dei 96 er i live, og som tabell 7 viser; så godt som alle – eller rettare 90 av 96 – svarte på spørjeskjemaet mitt.

Tabell 7. Tal mannlege førskulelærarar uteksaminerte frå Høgskulen i Sogn og Fjordane i perioden 1977-2006

Tidsrom	1977- 2006	1970-1979	1980-1989	1990-1999	2000-2006
Tal utdanna mannlege førskulelærarar	96 menn	5 menn	12 menn	54 menn	25 menn
Svarprosent	94% (90)	100% (5)	92% (11)	91% (49)	100% (25)

Etter å ha funne anten adresse, telefonnummer eller e-post til dei 96 informantane, sende eg dei ei melding om prosjektet eg arbeidde med. Eg forklarte at eg hadde laga eit lite og enkelt spørjeskjema, som eg svært gjerne ville at dei skulle fylle ut. Meldinga sende eg ut anten som e-post, som sms eller for dei eg ikkje hadde anna enn postadresse til, gjennom brev. Skjemaet låg på ei eiga nettside. Mottakarane skulle svare direkte på nettsida, som dei fekk opp ved å gå inn på denne adressa: www.fmsf.no/karriere.

Undersøkjingsopplegget er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapleg datateneste og er såleis ikkje i strid med personopplysningslova.

3.3 Yrkesaktivitet

3.3.1 Nasjonale tal

Som vi har sett, er førskulelærarutdanninga ei nokså ny utdanning. I følgje Statistisk Sentralbyrå sitt utdanningsregister er det utdanna 38.614 førskulelærarar i landet. Av desse er det berre 944 som i 2006 har nådd pensjonsgrensa og 887 som var mellom 60 og 67 år. Det inneber at nesten to av tre som i dag arbeider som førskulelærarar i barnehage er under 40 år.

I følge tabell 8, henta frå Gulbrandsen (2007) er det 50,5 % av dei utdanna førskulelærarane i yrkesaktuell alder som i dag arbeider i barnehage. 19,4% er i jobb i skulen og 22% har anna arbeid. Svært ofte er denne gruppa sysselsett i andre yrke i det ein kan kalle velferdsstatens kjerneyrke som yt helseteneste, sosial- og omsorgsteneste og anna undervisning, eller dei er tilsette i administrasjon av slik tenesteyting. 9% av dei utdanna er i dag ikkje yrkesaktive.

Tabell 8. Yrkesaktivitet for utdanna førskulelærarar pr. august 2007. Prosentvis fordeling

Arbeidssituasjon pr. august 2007	Prosentvis fordeling
Arbeider i barnehage	50,5
Arbeider i skulen	19,4
Anna arbeid	21,1
Ikkje yrkesaktiv	9,0

Ikkje så overraskande finn Gulbrandsen ut at fråfallet frå yrket heng saman med alder. Av dei førskulelærarane som er mellom 60 og 67 år var det i 2005 19 % som framleis hadde arbeidet sitt i ein barnehage. Av den gruppa som ennå ikkje vart fylt 30 år var prosenten 69.

3.3.2 Barnehage, skule eller anna arbeid

Tala frå Gulbrandsen (2007) er slik tabell 9 viser, så godt som identiske med dei tala eg har funne når det gjeld yrkessituasjonen for dei 90 mannlege studentane som har gått ut frå Høgskulen i Sogn og Fjordane. Dersom vi tek heile gruppa under eitt, er situasjonen pr. august 2007 at 51% av dei spurde arbeider i barnehage. 58% er tilsette i kommunale barnehagar og 42 % i private barnehagar.

27 % har arbeidet sitt i skulen og 22 % har anna arbeid eller er heilt ute av arbeidslivet. I denne siste gruppa er variasjonen på kva yrke eller stilling dei har relativt stor, men brorpraten av dei arbeider i yrke/ funksjonar som ligg innafor det Gulbrandsen (2007) kallar velferdsstatens kjerneyrke. Døme på jobbar dei pr. dato har er: tilsett i høgskule, universitet, miljøterapeut, barnevernskonsulent, opplæringsansvarleg, arbeid innafor sal og service. verksemdsleiar, it-medarbeidar, web designar, kundekonsulent, seniorrådgjevar, operatør i bedrift og anna.

Tabell 9. Yrkesaktivitet for dei mannlege førskulelærarane pr. juni 2007. Prosentvis fordeling

Arbeidssituasjon pr. august 2007	Prosentvis fordeling
Arbeider i barnehage	51
Offentleg barnehage	48
Privat barnehage	52
Arbeider i skulen	27
Anna arbeid	22

3.3.3 Barnehagetype

Det er også interessant å sjå nærare på kva type barnehage dei mannlege førskulelærarane no arbeider i. Vi veit at naturbarnehage, utebarnehage, friluftsbarnhage er barnehagetypar som til no har hatt ei viss tiltrekkingskraft på mannlege førskulelærarar og barnehageassistentar. Den tidlegare nemnde videoen som vart laga i samband med oppstarten av MIB-arbeidet i Noreg (Barnehagen – en arbeidsplass for menn), fokuserte i særleg grad på naturen som arena for menn som skulle arbeide i barnehagen. Tal frå ulike undersøkingar (Høiland 1999 og Emilsen, Løge Hagen og Lyseklett 2004) viser klart at prosentdelen menn i denne barnehagetypa er langt høgare enn i barnehagar med meir vanleg driftsform.

Stundal (2002) gjennomførte ein kvalitativ studie av eit utval mannlege førskulelærarar for å finne meir ut av korleis dei definerte omsorg og i kva situasjonar og korleis dei meiner at dei viser omsorg overfor barna i barnehagen. Generelt tyder funna hennar på at dei mannlege tilsette definerer omsorg i stor grad slik deira kvinnelege kollegaer gjer; t.d. ved å ta vare på, vere merksam på, bry seg om, vere til hjelp og støtte, vise engasjement og interesse, oppmuntre, bidra til positive opplevingar og ha respekt for og anerkjenne barnet. Men måten å utøve omsorg på kan vere ulike for dei to kjønna. Stundal peikar på at mennene ho har intervjuja tillegg omsorga eit handlingselement særleg i samband med leik og naturopplevingar. Mennene understrekar kor viktig det er for dei å delta aktivt i leiken og i andre aktivitetar særleg i det som føregår ute i naturen. Dei opplever også heilt klart at det er skilnad på deira måte å praktisere omsorg på og den måten dei kvinnelege kollegaene ”gjer” det på.

I KDs temahefte om menn i barnehage (2006) vert det sagt at 20% av personalet i naturbarnehagane er menn. Heile 70% av styrarane i desse barnehagane er menn. Mange

menn fortel at det er ute i naturen dei får høve til å utøve yrket dei har utdanna seg til på dei premissane dei sjølve ynskjer. Det vert for ”trongt” i ein vanleg barnehage. Vidare hevdar andre at det å arbeide i ein naturbarnehage gir eit ”maskulint alibi” for å vere tilsett i eit sopass feminint yrke som førskulelæreryrket framleis vert oppfatta å vere. Ein mannleg førskulelærer som går rundt med kniv i beltet og er mest ute i lavv o eller i båt, får relativt sett lite problem med å halde oppe ein mannlege identitet.

Av dei 46 mennene i utvalet mitt som i dag er tilsette i stillingar i barnehage, er fordelinga slik: 73% av dei arbeider i barnehagar med vanleg driftsform, 18% i natur- og friluftsbarnhagar og 9% i anna barnehagetype. Tala mine stadfestar biletet vi har av at naturbarnehagar i ein eller annan slags form har sterk tiltrekkingskraft på mannlege førskulelærarar. Mange av informantane mine seier også at dei på ulike tidspunkt i yrkeskarrieren si har vore tilsett i slike barnehagar.

Mange oppfattar naturbarnehagen som ei ”maskulin øy” i yrket. I sjukepleieyrke har ein sett noko liknande ved at menn finn jobbar innanfor intensiv avdeling, anestesi, akuten og operasjonsavdelingar der det er mykje teknikk, ”action” og i stor grad spørsmål om liv og død (KD 2006: Temahefte om menn i barnehagen, s. 18-19).

3.3.4 Stillingstype

Marit Hoel har gjennomført fleire kvantitative studiar som omhandlar yrkestilpassinga til mannlege og kvinnelege førskulelærarar i og utanfor barnehagen (Hoel 1995, 1997; referert frå Solberg 2004). Med bakgrunn i dette materialet er det mykje som tydar på at mannlege førskulelærarar i langt større grad enn kvinnene søker seg bort frå yrket dei primært er utdanna til, og inn i meir administrative stillingar som gir auka karrieremulegheiter. Hoel tok utgangspunkt i karriereløpet til førskulelærarkullet som vart uteksaminert i 1978, og fann statistisk signifikante forskjellar mellom menn og kvinner. Ved starten av yrkeskarrieren viste det seg at 88 % av dei kvinnelege førskulelærarane begynte å arbeide i barnehagen.

Tilsvarande prosent for mennene var 67 %. Tendensen forsterkar seg i løpet av tiårsperioden. I 1989 var to tredelar av kvinnene i kullet framleis i jobb i barnehagen. Når det gjeld mennene var det berre i overkant av ein tredel som var i arbeid i barnehagen på same tidspunktet. Hoel sine data viser også at gjennom nesten hele tiårsperioden ho har følgt, har menn større tendens enn kvinner for å gå inn i styrarstillingar i barnehagen.

I arbeidet mitt med temaet menn i barnehage, har eg også svært ofte fått høyre, mest frå kvinnelege barnehagetilsette, at mannlege førskulelærarar anten går inn i styrarstillingar i barnehagen, tek leiarjobbar i den kommunale barnehage- og skuleadministrasjonen eller vidareutdannar seg ut av barnehagearbeid. Det er berre unntaka som vert verande att på avdelingane i barnehagen, vert det ofte hevda. Dette har eg sjølv høyrte såpass ofte og såpass lenge, at eg også har teke til å tru på at det er slik.

Men undersøkinga eg har gjennomført, slår kraftige sprekkar inn i desse førestillingane og er heller ikkje i tråd med dei tala Hoel (ibid.) har lagt fram. Eg stilte spørsmål om kva stilling dei mannlege førskulelærarane har i dei barnehagen der dei er tilsette.

Tabell 9 viser den prosentvise fordelinga på type stilling mennene i undersøkinga har pr. august 2007.

Tabell 10. Stilling i barnehagen august 2007. Prosentvis fordeling

Stilling i barnehagen, august 2007	Prosentvis fordeling
Styrar	24
Pedagogisk leiar, avdelingsleiar	67
Anna stilling	9

Med utgangspunkt i det eg etter kvart har lært meg å tru, var dette overraskande tala. At så mange som 67% av dei som i august var i arbeid i barnehagen, hadde stillingar som pedagogiske leiarar eller avdelingsleiarar og såleis er i dagleg pedagogisk arbeid med barn, er langt meir enn det eg hadde trudd på førehand. I kva grad denne prosentvise fordelinga mellom ulike stillingstypar for mannlege tilsette i barnehagen, er identisk med tilsvarande gruppe kvinnelege tilsette, har eg ikkje talgrunnlag til å vite meir om. Men eg vil tru at situasjonen ikkje er særleg ulik. No høyrer det til historia at fleire av dei spurte mennene i løpet av yrkeskarrieren si har vore innoft styrarstillingar i korte eller lengre periodar, men på det tidspunktet dei vart spurde, er situasjonen slik det går fram av tabell 9.

51 % av dei som har svart på undersøkinga mi arbeider altså i barnehage og 27 % arbeider i skulen. Som ein samlekonklusjonen på denne delen av undersøkinga kan vi formulere det slik: 78 % av dei mennene som har gått ut frå førskulelærarutdanninga ved Høgskulen i Sogn

og Fjordane i perioden 1977-2007 er i dag enten i barnehage eller i skule og arbeider såleis med barn i aldersgruppa 1-14/16 år.

3.4 Vidareutdanning

Undersøkinga som Lars Gulbrandsen har gjennomført (2007), viser at drygt halvparten av førskulelærarane har teke ei eller anna form for vidareutdanning. Dette er vidareutdanning først og fremst innanfor det same utdanningsnivået som dei befinn seg på. Det er berre 1,5% som har teke utdanning på master- eller hovudfagsnivå. Den utdanninga som dominerer er det han kallar uspesifisert vidareutdanning for lærarar og førskulelærarar. Særleg dei som utdanna seg som førskulelærarar på 1970- og 1980- talet har vore aktive med å skaffe seg tilleggsutdanning. Det ser også ut som at vidareutdanningar har ein tendens til å trekkje førskulelærarane ut av barnehagen.

Eg stilte informantane mine dette spørsmålet: ”Har du teke noko form for kompetansegejevande utdanning etter at du var ferdig utdanna førskulelærar?”. Av dei 90 informantane mine svarte 59,6% ja på spørsmålet. 40,4% svarte nei. Resultatet er om lag slik Gulbrandsen (2007) fann for heile gruppa av førskulelærarar. Med omsyn til kva type vidareutdanning mennene har teke er spekteret nokså stort, men dei aller fleste befinn seg godt innanfor det pedagogiske fagområdet. På grunnlag av svara har eg utarbeidd denne lista, som viser vidareutdanningane som er tekne i rangert ordning:

- Pedagogisk arbeid på småskulesteget – innafør dette studetilbod kalla Paps, GLSM
- Spesialpedagogikk
- Rettleiing
- Leiing og organisasjon
- Idrett
- Informasjonsteknologi

Av dei 90 som har svart, har tre teke pedagogikkutdanning på hovudfags- eller masternivå.

3.5 Bustad

Med utgangspunkt i tal frå samordna opptak veit vi at om lag halvparten av dei som vert rekrutterte til grunnutdanningane, særleg profesjonsutdanningane ved Høgskulen i Sogn og Fjordane, kjem frå kommunar i fylket vårt. Om lag 20-25 % kjem frå Hordaland, 15-20% frå Møre og Romsdal, Rogaland og Buskerud. Resten av studentane kjem frå andre delar av

landet. Når det gjeld studentar til førskulelærerutdanninga, er fordelinga i perioden 2002 – 2007 slik den kjem fram i tabell 10.

Tabell 11. Studentar i førskulelærerutdanninga ved HSF. 2002-2007. Bustadfylke ved studieopptak

	Sogn og Fjordane	Hordaland	Buskerud	Oppland	Møre og Romsdal	Rogaland	Andre fylke
Studentar i alt (177)	82	47	13	11	4	3	17
Prosentdel	46,3%	26,6%	7,3%	6,2%	2,3%	1,7%	10,2%

Med utgangspunkt i dette er det difor heller ikkje overraskande å sjå tala frå tabell 11, der det går fram kva fylke dei 90 mannlege førskulelærarane pr. august 2007 har busett seg i. Ein tredel av dei vi har utdanna i perioden 1977-2007, arbeider i barnehagane i Sogn og Fjordane, og ein fjerdedel i Hordaland. Elles har gruppa mannlege førskulelærarar spreidd seg godt utover landet.

Tabell 12. Mannlege førskulelærarar uteksaminerte frå HSF 1997-2006. Bustadfylke pr. august 2007

Fylke	Prosent	Fylke	Prosent
Sogn og Fjordane	30,2	Buskerud	4,7
Hordaland	25,6	Oppland	4,7
Oslo	14,6	Vestfold	3,5
Akershus	12,8	Andre fylke	11,8
Rogaland	6,0		

3.6 Bakgrunn for framleis å arbeide i barnehage?

Vi les stadig i aviser og i tidsskrift om arbeidsundersøkingar der arbeidstakarar uttrykkjer misnøye i jobbane sine. I kva grad den gruppa eg har spurt gir uttrykk for noko av det same, er i høgste grad tolkbart. Men eg spurte dei dette spørsmålet: *Dersom du skulle gjort yrkesvalet ditt ein gong til, ville du valt å bli førskulelærar?* På dette spørsmålet svarte 55,7% ja og 44,3% nei. Med bakgrunn i mykje av det ein kan lese omkring jobbtillfredsheit og misnøye vil eg seie at prosenten er nokså høg.

Med utgangspunkt i dette har eg gjennom intervju med nokre informantar prøvd å kome bak tala å finne meir ut av kva det er ved barnehagearbeidet som gjer at dei er nøgde og som også fører til at over halvparten ville gjort yrkesvalet sitt ein gong til om dei skulle velje på nytt. Gjennom intervju har eg skaffa meg eit inntrykk av kva hovudfaktorar som kan forklare det at desse informantane framleis er i arbeid i barnehagen.

Svara er varierende, men eg har valt å kategorisere svara innafør fem hovudgrupper. Eg presenterer desse gruppene fortløpande og legg inn nokre typiske sitat frå informantane mine som kan illustrere og konkretisere innhaldet i kategoriane vidare.

- det meiningsfulle i arbeidet med barn

- det har alltid gitt meg mykje å vere i lag med små barn, dei er lette å glede, har energi og motivasjon i massevis. Dei har enno ikkje lært seg å vere infame, innvikla og intolerante
- barnehagen gir meg mulegheiter for positivt og konstruktivt arbeid i lag med unge og eldre menneske i sjeldan gode naturomgivnader
- som mann føler eg at eg har ei oppgåve å gjere i forhold til ungar og personalet

- fridomen i dette yrket har alltid tiltala meg

- ikkje sei det til nokon; men hos oss er det slik at dersom eg har lyst til å setje krabbeteiner ein dag er det slik at det har ungane også!

- den generelle trivselen i jobben

- eg trivst bra i jobben og gledar meg til ny arbeidsdag
- å arbeid i barnehagen er rett og slett givande arbeid og i tillegg er dagen der eg no er prega av gode samarbeid

- variert, engasjerande, utfordrande arbeid

- eg har ein jobb der eg etter arbeidstids slutt kjem heim med sand i øyra, maling på skjorta, blod på buksa og syltetøy i skjegget
- jobben er givande og variert
- eg har ein arbeidsdag prega av varierte arbeidsoppgåver

- gode mulegheiter for personleg utvikling

- styrarjobben eg no har gir mange verdifulle erfaringar som eg skal ta med meg vidare uansett kva eg måtet finne på å gjere
- eg likar den faglege og personlege utfordringa med å arbeide så tett på folk

- eg vil ha med meg yrkeserfaring for vidare karriere: arbeider no i ein barnehage der det er mange dyktige pedagogar og er for mykje nyttig erfaring i det å utvikle ein organisasjon
- eg vil bryne meg i styrarrolla før eg bestemmer meg om det er dette eg vil
- dette er yrket eg utdanna meg til og vil arbeide so lenge at eg har fått prøvd ut meg sjølv og utdanninga mi

Utsegnene frå denne gruppa av dei mannlege førskulelærarane gir tydelege signal om at dei har funne seg til rette i barnehagen og trivst med arbeidet der. Det dei legg vekt på som trivselsfaktorar, er det meiningsfulle og t engasjerande i det å arbeide med barn, fridomen som arbeidsplassen gir, variasjonen og utfordringane i jobben og mulegheitene som ligg innebygd i yrket og i utdanninga.

Til nokre av dei som i dag arbeider i barnehagen, stilte eg også oppfølgingsspørsmålet: ”Har du nokon gong vurdert å slutte og finne deg arbeid ein annan stad ?” For dei aller fleste av informantane mine hadde dette på ulike tidspunkt vore eit spørsmål dei hadde hatt til vurdering. Men dei eg spurte, utdjupa svaret sitt på litt ulike måtar. ”I periodar med stadig angrep mot barnehagen”, seier ein, ”har denne tanken dukka opp”. Han legg til: ”Særleg i perioden med lanseringa av kontantstøtteordninga hadde eg ei klar kjensle av at politikarar ikkje ville barnehage, og då er det lett å tape motet.”

”Mangelen på respekt, anerkjenning og status som ein ofte kjenner på, gjer at tanken om jobbbytte streifar meg av og til”, seier ein annan. ”Lønna”, seier ein, ”den står ikkje i forhold til ansvar og oppgåver eg har.” Dei knappe rammevilkår i barnehagen gjer at eg ofte kjenner på at eg ikkje kan bruke utdanninga mi ordentleg, det frustrerer meg”, seier ein fjerde informant.

Det er heller ingen grunn til å leggje skjul på at kvinnedominansen på arbeidsplassen og som følge av det, mangelen på mannlege kollegaer, er den mest nemnde årsaka til at nokon av og til har tenkt på å slutte i barnehagen. ”Eg saknar mannlege kollegaer og blir av og til meir enn mett av berre å arbeide i lag med kvinner”, er eit typisk utsegn. ”Av og til er reaksjonane mine annleis enn ”kvinner-i-gruppe” reaksjonar og eg skulle gjerne hatt ein mann å kunne drøfta dette med”, er det ein som seier. Ein annan uttrykkjer det slik: ”Barnehagen er for kvinnedominert og kvardagen er ofte fylt av mange uforståelege kvinneintrigar som eg har store problem med å forstå. I tillegg er det altfor mykje snakk om sjukdom, ungar, vanskeleg menn, hekling og strikking. Eg kjenner meg difor ofte svært på sida – som ei einsleg svale nærast.”

Dette er heilt klart ei utfordring i arbeidet med å halde fast på dei mennene som vert utdanna til yrket. Menn i barnehagen er ein minoritet i ein majoritetskultur. Denne situasjonen er det tydeleg at mange kan ha vanskar med å takle. Men i kva grad ein maktar å handtere det, er avhengig av fleire faktorar: Kor dominerande er dei tradisjonelle kvinnelege verdiane i den aktuelle barnehagen. Kva verdiar representerer det mannlege innslaget i barnehagen. Er ein aleine som mann i denne barnehagen. Er dei kvinnene som arbeider i denne barnehagen vande med å arbeide i lag med menn, osb?

Steen Baagøe Nielsen (2005) peikar i doktorgradsarbeidet sitt på at dei mannlege tilsette i danske barnehagar har vanskar med å gå inn i arbeidet på ein tilnærma normal eller vanleg måte. Dei vert møtte som nokon som er annleis enn det vanlege og hamnar i ein situasjon der dei lett går inn anten i ei perifer rolle eller ei leiande rolle i barnehagen.

Eg finn dette temaet tydelegare att når eg har prøvd å finne meir ut om dei mennene som har slutta i barnehagen og funne seg arbeid andre stader.

3.7 Bakgrunn for å ha slutta i barnehagearbeid

Når det gjeld dei som har slutta i barnehagen og gått over i andre yrke eller har andre jobbar, er grunnane dei gir til dette fleire. Eg har valt å gruppere dei i fem område. Også her presenterer eg desse områda fortløpande og legg inn nokre typiske sitat frå informantane mine som kan illustrere og konkretisere innhaldet i kategoriane vidare.

- betre lønn og betre arbeidstilhøve

- ved å gå over i skulen har eg fått kortare arbeidsdag og ikkje minst lengre ferie
- eg tenar rett og slett mykje betre og gjer faktisk også mindre. Slik er det berre eg opplever det

- nye faglege utfordringar

- skulen er heilt annleis – her kan eg arbeide med eit fagområde og eg kan arbeid arbeide med større barn når eg sjølv har små barn heime
- skulen er heilt annleis – her kan eg arbeide med eit fagområde og eg kan arbeid arbeide med større barn når eg sjølv har små barn heime

- det store arbeidspresset

- skulen er heilt annleis – her kan eg arbeide med eit fagområde og eg kan arbeid arbeide med større barn når eg sjølv har små barn heime

- skulen er heilt annleis – her kan eg arbeide med eit fagområde og eg kan arbeid arbeide med større barn når eg sjølv har små barn heime

- vidare skulegang

- eg vil skaffe meg tilleggsutdanning for å ha fleire bein å stå på og for å kunne gjere fleire val framover

Som vi kan sjå av dette, er dei fleste av dei grunnane som dei mannlege førskulelærarane gir opp som årsak til at dei har slutta i barnehagen, dei same som kvinnelege barnehagetilsette gir opp når dei skal grunngi kvifor dei har skifta jobb.

Men samstundes er det ingen grunn til å underslå at *den store kvinnedominansen* på arbeidsplassen og i yrket i det store og heile også vert gitt opp som ei viktig årsak til jobb-skifte.

I samband med utgjeving av artikkelsamlinga *Førskolelæreren* redigert av Turid Thorsby Jansen, Mari Pettersvold, Kristin Rydjord Tholin (2006) skriv Leif Askland dette i Barnehagefolk nr. 4-2006:

”Som mannlig førskolelærer – som er i posisjon ”utenfraposisjonering” – er det underlig å se at en bok, produsert av Pedagogisk Forum, Utdanningsforbundet og ett av de fremste barnehagemiljøene i Norge – Barnehagesenteret i Vestfold – i sin jakt etter førskolelærersjela så til de grader ignorerer mennenes plass i barnehagen. Er det rart at få menn går inn i faget, når de så til de grader risikerer å bli ignorert og lite tatt i mot?” (Askland 2006)

Artikkelsamlinga som Askland reagerer på, har som ambisjon å *jakte på førskulelæreryrkets kjerne*. Boka er meint som eit innspel til debatten om kva konsekvensar norsk barnehagepolitikk, samfunnsmessige endringar og ny kunnskap om barn og barndom må få for førskulelærarrolla. Askland til liks med fleire andre som følgde opp innspelet hans, reagerte på fråveret av mannlege førskulelærarar i denne boka. Mangelen gjeld både i bilda som er brukte og også i tekstane som er skrivne. I tilsvara som vert gitt til nokre av innlegga, er det tydeleg at kritikken i særleg grad vert fanga opp av dei som står bak bokprosjektet. I min samanheng er det interessant å sjå kva Klausine Røtnes i Pedagogisk Forum skriv om Asklands innspel i debatten:

”Jeg er storøyd når jeg leser hva Askland skriver om hvordan menn blir mottatt i barnehagen; ignorert, lite tatt imot og at det er vanskelig å overleve i feltet. Vi har rett og slett ulike erfaringer. Jeg har ikke møtt mannlige førskolelærere som oppgir andre grunner til å slutte i barnehagen enn det kvinnelige førskolelærere gir.” (Røtnes 2006)

Med utgangspunkt i intervju mine vil eg seie at det er ei klar utfordring som ligg i dei mannlege barnehagetilsette sitt møte med den store kvinnedominansen som barnehagen representerer. Det kan ikkje underslåast at fleire fortel om erfaringane med dette og gir det opp som ein av grunnane til at dei har gått ut av barnehagearbeidet. Mange av dei etterlyser mannleg(e) kollega(er) som ville gjort at dei saman kunne stå sterkare i å markere det dei oppfattar som sine behov og sine interesser på arbeidsplassen og i yrket meir generelt.

Ole Bredesen (1997) har prøvd å systematisere menns opplevingar i møte med den kvinnelege barnehagen ved hjelp av fire kategoriar. Materialet mitt kan utan vidare gå inn i og fungere som støtte for desse kategoriane.

For det første det å oppleve å *vere i mindretal*. Bredesen hevdar at det kanskje største problemet for menn som arbeider i barnehagen, er at dei alltid er i mindretal. Han viser til organisasjonspsykologen Rosabeth Moss Kanter (1993) som hevdar at teikn som kjønn og hudfarge gjer medlemmar av ein liten minoritet oversynlege på ein arbeidsplass. Minoriteten vert definert i høve til synlege teikn og ikkje til kvalifikasjonar. Minoritetane vert marginaliserte, men samstundes pressa til å godta den måten majoriteten definerer omgjevnadene på.

For det andre vil det verre mannlege barnehagetilsette som opplever *mannsrolla som fengsel*. Dette handlar om situasjonar i barnehagar der dei tilsette mennene i utgangspunktet vert tekne imot med opne armar av den kvinnelege majoriteten. ”Endeleg ein mann i vår barnehage – ein mann med stor M”, vert det kommunisert til dei. Presset på denne mannen til å leve opp til forventningane som ligg i mottakinga i form av å vere leikeonkel, klatrestativ, vaktmeister og inneha andre svært tradisjonelle og stereotype roller, blir så sterkt at han opplever rolleforventningane som eit fengsel. Fridomen til å fylle rolla med det ein sjølv kunne tenkje seg å leggje i ho, vert i stor grad innskrenka.

Ein tredje kategori er det Bredesen kallar *kvinneleg modellmakt*. Å vere mann i ein barnehage med berre kvinnelege kollegaer kan opplevast som ein stad der det vil vere svært vanskeleg å nå fram med eigne synspunkt. Arbeidsplassen kan opplevast som ein mur av arbeidskultur med uskrivne reglar, reglar som er nærast uforståeleg for ein som ikkje har erfaring frå slikt type arbeid før. I romanen *Lekstue* gir Roger Kurland (1997) nokre innsiktsfulle skildringar

av nettopp desse opplevingane. Den mannlege hovudpersonen i boka har teke seg jobb i ein barnehage medan han ventar på å kome inn på embetsstudiet i psykologi. Opplevingane hans i denne barnehagen utgjer soleis hovudkulissa for sjølve forteljinga. Hovudpersonen opplever barnehagen nærast som ein annleis klode, der det som skjer og som vert bestemt til tider er uforståeleg.

Ein fjerde kategori vert kalla for *vengeklypping*. Kategorien handlar om den makta kvinnene har over barnehagen og det som skal føregå der av aktivitetar og arbeid. Vengeklypping kan forståast som direkte sanksjonar (”ikkje gjer slik”, ”slik kan vi ikkje gjere det her”) eller som resultat av det å ha vorte lært opp til å passe inn ein kvinneleg omsorgsmodell – rett og slett ein vengeklypt mann.

Med bakgrunn i materialet mitt frå dette prosjektet, men óg frå uformelle samtaler med både mannlege studentar og mannlege barnehagetilsette, er det for meg opplagt at mangelen på mannlege omsorgsideal kan gjere nyutdanna mannlege førskulelærarar og assistentar ekstra sårbare for dei prosessane som Bredesen har gjort greie for. Difor er det etter mitt skjønn viktig å vere klar over desse prosessane, halde oppe ein diskusjon omkring dei i barnehagen og støtte dei mannlege barnehagetilsette til å finne ein eigen basis og eit eige grunnlag for arbeidet i barnehagen. Men i denne diskusjonen og i desse avklaringane må dei kvinnelege barnehagetilsette også naturlegvis delta.

3.8 Samla bilete

I løpet av prosjektet vart det viktigaste for meg å teikne bilde av heile gruppa av mannlege førskulelærarar utdanna ved Høgskulen i Sogn og Fjordane i perioden 1977-2007.

Med sopass få informantar frå kvart av dei fire tiåra som denne tidsperioden omfattar, er det vanskeleg å konkludere på i kva grad og på kva måte desse mannlege førskulelærarane skil seg frå kvarandre på bakgrunn av kva tiår dei er utdanna i.

I tabell 12 er dei sentrale kategoriane i undersøkinga stilt opp med bakgrunn i kva tiår dei mannlege førskulelærarane er utdanna. Nokre tendensar kan lesast ut av oppstillinga.

Tabell 13. Mannlege førskulelærarar sine yrkes- og utdanningsval gjennom fire tiår: 1970-1979, 1980-1989, 1990-1999, 2000-2006

Utdanna i perioden	Arbeider i barnehage i dag	Ville valt dette yrket igjen	Arbeider i skulen i dag	Har anna yrke eller jobb i dag	Har teke vidareutdanning
1970- 1979	60%	40%	20%	20%	60 %
1980- 1989	28%	64%	36%	36%	64%
1990- 1999	42%	53%	31%	27%	65%
2000- 2006	80%	68%	16%	4%	48%

Når det gjeld kven som framleis arbeider i barnehage ser vi naturleg nok ein nokso kraftig fallande tendens. Av dei som var utdanna i 2000-2006 er åtte av ti i arbeid i barnehagen. Går vi til gruppa utdanna 1990-1999 er litt under halvparten framleis i barnehagen. For dei utdanna i perioden 1980-1989 er om lag ein fjerdedel i barnehagejobbar. Tendensen er lik den vi også finn hos kvinnelege førskulelærarar. Gruppa utdanna i 1970-77 er ei lita gruppa i undersøkinga mi (5 informantar) og det er uråd å dra for sterke generelle slutningar med grunnlag i desse fem. Men det er uansett interessant å konstatere at tre av desse mennene framleis er i arbeid i barnehagen. Når det gjeld dei to andre er den eine i skulen og den andre tilsett i høgskulesystemet. Mykje tyder på at denne gruppa med mannlege førskulelærarar, føregangsmennene, hadde eit relativt bevisst forhold til yrkesvalet sitt og at dei soleis også held stand lengre i barnehagen. Mange av dei kan vi seie tilhøyrrer den urbaniserte 68-generasjonen av menn som tok dristige og utradisjonelle yrkesval. Mange stilte spørsmålsteikn ved oppleste og vedtekne sanningar og utfordra "systemet" ved å velje annleis. Dette kan vere med å forklare tendensen også i det noko tynne datamaterialet mitt.

Når det gjeld spørsmålet om dei mannlege førskulelærarane ville ha valt å ta førskulelærarutdanning dersom dei skulle gjort yrkesvalet sitt ein gong til. Ser vi også ein klart fallande tendens i den forstand at jo lenger tid det har gått etter utdanninga er avslutta jo større er sjansen for at dei svarar nei på dette spørsmålet. Utover dette er det lite å kommentere på skilnader mellom generasjonar av utdanna førskulelærarar. Men på eit noko større datamateriale kunne dette vore ein interessant oppfølgingsstudie.

Eg vil også vil eg leggje til at eg har gjennomført ein studie av yrkeskarrieren til dei manlege studentane som har avslutta førskulelærarstudiet sitt ved Høgskulen i Sogn og Fjordane. Sjølv sagt skulle eg ha hatt samanlikningsgrunnlag i tilsvarande gruppe av kvinnelege studentar. Men ei slik undersøking låg denne gongen utanfor ramma for det eg kunne makte innafor prosjektløyvinga frå Kunnskapsdepartementet. Kanskje ein annan gong – eller kanskje ein annan forskar?.

4. Menn for ein kvar pris?

Som eg har vist til tidlegare i denne rapporten har Barne- og familiedepartementet, seinare Kunnskapsdepartementet, gjennom fleire år hatt ei satsing på det å rekruttere fleire menn til arbeid både i barnehage og i skule. I dette ligg også innsatsar for å halde fast på dei mennene som allereie er i barnehage- eller i skularbeid. Bredesen (2003) viser korleis media med få unntak er svært positive til manlege lærarar og førskulelærarar. Det er stort sett berre når det er oppslag om ovegrep mot barn i barnehagen eller skulen, at menn kjem ut med negativ omtale. Når det står om dei i avisene, er det for å fortelje kor viktig det er med manlege lærarar, og kva som må gjerast for å rekruttere dei. Argumenta som blir bruka i medieoppslaga, deler Bredesen i fem grupper:

- *Motvekt til kvinnekulturargument* er argument som er knytte til den store mangelen av menn i barnehagen og skulen, og kva det har å seie for barns oppvekstkår, særleg for dei som veks opp aleine med mor.
- *Rollemodellargument* er dei argumenta Bredesen fann var bruka oftast. Barn treng rollefigurar og modellar. Særleg gjeld det gutar som har behov for å sjå korleis vaksne menn oppfører seg i ulike situasjonar. Kva slags menn barn treng, kan variere frå den tradisjonelle machoprega maskuliniteten til den meir omsorgsfulle mannen.
- *Gutar-treng-menn-argument* liknar på dei framfor, men er endå klarare formulerte i retning av at det er gutane, meir enn jentene, som treng menn som positive rollebilete. Det er viktig at desse rollebileta kan vere alternativ til dei manlege førebileta gutane blir eksponerte for i media. I avisene kjem det også ofte fram uro over eit stadig meir feminisert oppvekstmiljø og gutar som ikkje finn seg til rette her.
- *Variasjons- og likestillingsargument* er argument for mangfald i ei lærargruppe – i alder, geografisk, sosialt og også når det gjeld kjønn. Ei personalgruppe i ein barnehage eller på ein skule fungerer ut frå dette synspunktet best når ho er variert samansett.

- *Arbeidsmiljøargument* liknar på gruppa framfor, men er endå meir knytte til dei sosiale sidene ved eit arbeidsmiljø. Ei god blanding av kvinner og menn i ei arbeidsgruppe aukar trivnaden i jobben, blir det hevda.

Andreassen (2000) har sett på korleis kjønn vert forstått og konstruert gjennom det ho kallar menn i barnehagediskursen. Ho fann tre ulike grunngevingar når det vert argumentert for at fleire menn trengst i i barneomsorga. For det første; menn trengst i barnehagen for barna si skuld. Barn treng den maskuline omsorga som vi trur menn i større grad enn kvinner i stand til å gi. I tillegg vert det hevda at særleg gutar har behov for mannlege identifikasjonsfigurar for å kunne bygge opp trygg kjønnsidentitet. Den andre grunngevinga ha fann handlar om at menn trengst i barnehagen for si eiga skuld. Fleire menn vil gjere det lettare for andre menn å trivast der, og barnehagesektoren er ein jobbarena med mange mulegheiter også for menn. Til slutt vert det sagt at fleire menn i barnehagen er viktig også for kvinnene, fordi det vil redusere den tradisjonelle arbeidsdelinga mellom kjønna og styrke likestillingsarbeidet på ulike felt.

Østrem (2006) seier i ein artikkel ”I dette arbeidet (mi tilføing: med å rekruttere menn til barnehagen) er det gjort til en udiskutabel premiss at menn i barnehager fremmer likestilling. Men kan man ta det for gitt at det er sammenheng mellom antall menn i barnehagen og målrettet likestillingsarbeid? Etter mitt syn er det på høy tid å gjøre denne antakelsen til gjenstand for diskusjon”

Andreassen fann også at informantane hennar konsekvent prøvde å legitimere at menn trengst i barnehagen gjennom å leggje vekt på at menn tilfører barnehagen noko anna og betre enn det kvinnene i barnehagen står for. Dei hevda blant anna at menn gjer andre og meir maskuline oppgåver i barnehagen enn det kvinnelege kollegaer gjer. Medan menn gjer fleire typiske vaktmeisteroppgåver, gjør kvinnene på si side meir praktisk arbeid som å rydde, tørke og ordne på avdelinga. Ifølgje informantane prioriterer også kvinnene oftare enn menn slike praktiske oppgåver framfor aktiv leik med barna og andre pedagogiske aktivitetar.

Røthing (2007) studerte yrkesval og arbeidskvardag til 10 norske menn som gjennom val av utdanning, har teke sikte på å arbeide i det som tradisjonelt er kvinneyrke. Fem av dei var førskulelærarar og jobba i barnehage, medan dei andre fem hadde teke utdanning og jobbar som sjukepleiarar. Ho har sett nærare på korleis menn handterar det å arbeide i

kvinnedominerte yrke og i kva grad dei bidreg til å stadfeste, eventuelt utfordre, eit tradisjonelt kjønnsrollemønster i slike kontekstar. Ho fann at menn i førskulelæreryrket ikkje berre oppfatta seg sjølv som ei form for pionerar i høve til den store gruppa av "tradisjonelle" menn, men også som grunnleggjande ulik kvinnene i same yrke. Informantane ga inntrykk av at menn i barnehagen er entusiastiske, moderne, idealistiske, kule, profesjonelle og leikne. Kvinnene vart karakteriserte som mindre engasjerte, engstelege og rett og slett litt kjedelege. Når kvinnene går inn i rolla som barnepassarar, er dei mannlege barnehagetilsette opptekne av å aktivisere barna, leike med dei og ha det kjekt og morosamt. Mennene framhevar altså at dei som menn har ein spesiell funksjon i barnehagen, som rollemodellar for barna, og spesielt gutane. Samstundes understrekar fleire av dei at dei også kan bidra til å vise gutane alternative maskulinitetsformer, vise omsorg eller å stå for anti-macho og anti-aggressive haldningar. På denne måten kan mennene seiast å både reprodusere og utfordre tradisjonelle kjønnsrollemønster.

Når det gjeld det yrkesvalet som mennene har gjort finn Røthing to hovudtendensar. Nokre informantar ser utdanninga som eit resultat av einskildhendingar og tilfeldigheter. Andre gir uttrykk for at dei har gjort svært reflekterte og gjennomtenkte val. Det kan vere at dei ynskte å arbeide med noko meiningsfullt og nødvendig, og at desse faktorane var viktigare enn høg status og høg lønn. Desse mennene sett eigne val i kontrast til den store gruppa menn som vel utdanning og yrke ut frå pengar og status. Faktorar som tradisjonelt veg tyngre hos menn enn hos kvinner. Dei oppfattar sjølve at dei bryt med tradisjonelle mannsroller, og er dermed ikkje offer for sosiale føringar og oppfatningar om kva ein mann "bør" gjere eller skal vere. Dei ser seg sjølv som moderne, "nye" menn som representerer ei motsetning til meir tradisjonelle former for maskulinitet. Røthing fann også ein tendens til at mennene søkjer seg til dei tradisjonelt maskuline arenaene på arbeidsplassen. Dei fleste seier også at dei ikkje kunne tenkje seg å bli i same stilling i eit helt yrkesliv. Dei kan tenkje seg å avansere ved å ta vidareutdanning eller sikte seg inn på ei høgare stilling.

Informantane til Røthing tek på ulike måtar avstand frå det dei oppfattar som typisk for sine kvinnelege kollegaer. Dette gjer dei gjennom ei sterk fokusering på sokalla mannlege interesser og eigenskapar. "Jeg mener med andre ord å se at mine informanter "arbeider" for en form for maskulinisering av yrket og dens praksis i måten de beskriver og forteller om sitt yrke på. Mine analyser viser at flere menn i kvinnedominerte yrker ikke nødvendigvis representerer grunnleggende endringer i disse yrkenes kjønne praksiser. Bildet er likevel

ikke helt entydig i og med at flere av informantene også gir uttrykk for at de ønsker å stå for alternative maskulinitetsformer". seier Røthing

Forskning tyder på at menn som tek førskulelærerutdanning er mindre motivert enn kvinnene som tek tilsvarende utdanning. Dei opplever også utdanninga som mindre meningsfylt enn kvinnene (Bratterud, Emiliesen og Lillemyr 2000). Solberg (2004) tolkar dette slik at fleirtalet av mennene som tek til i førskulelærerutdanninga, ikkje gjer dette først og fremst fordi dei trur at dei har noko å bidra med i barnehagen, men fordi dei manglar andre mulegheiter eller fordi dei ser på dette yrkesvalet som ei lettvent løysing for å sikre seg lønnsarbeid. Dette er eit alvorleg problem for rekrutteringa til yrket dersom ein ikkje når fram til dei mennene som har ein klar verdiprofil i samband med yrkesvalet og som tek gjennomtenkte yrkesval.

Vi har sett at politikarar, forskarar og mange som sjølv jobbar i feltet, vil ha fleire menn inn i kvinnedominerte yrke, men det har vore relativt liten debatt om *kvifor* menn skal jobbe i barnehage. Dersom argumentet er at menn trengst på grunn av deira maskulinitet, så inneber det at kvinner og menn i omsorgsyre ikkje kan gjere same jobb. Argumentet om at menn trengst for å gjere "manne" aktivitetar og vere mannleg rollemodell, reproducerer vi kjønnsstereotypiane i staden for å bryte dei.

Men uansett kva som til ei kvar tid vert meint om desse spørsmåla, har eg sjølv valt ein ståstad i dette feltet som handlar om at det vil tene til det beste for både barn, foreldre og ikkje minst barnehagen sjølv å ha ei arbeidsstyrke sett saman meir heterogent enn situasjonen er i dag. Denne heterogeniteten gjeld ikkje berre kjønn, men også alder, etnisitet og sosial klasse. Difor har eg sjølv i mitt arbeid som tilsett i høgskulesystemet med ansvar for å utdanne nye førskulelærarar valt å ha eit særleg fokus på mannlege studentar og korleis vi kan styrke yrkesrolla og yrkesidentiteten deira som mannlege pedagogar gjennom utdanninga. I dette arbeidet håpar eg at erfaringar og kunnskap frå det prosjektet eg nettopp har rapportert i frå, kan gi positive bidrag og auke forståinga deira for det yrket dei er i gang med å utdanne seg til.

5. Litteratur

- Andreassen, H. (2000). *Menn i barnehager – en sosiologisk analyse av kjønnsforståelser?*
Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Tromsø
- Arbeidsdirektoratet (1959): *Vegen inn i yrkeslivet. Yrkesorientering for realskolen*. 5. utgave.
Aktietrykkeriet Oslo.
- Askland, L. og Sataøen, S. O. (red.) (1998): *Hva skal vi med menn? Om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med barn*. Pedagogisk Forum, Oslo.
- Askland, L. (2006): *Førskolelæreren – en beskrivelse av et ingenmannsland*. I: Debattserien for barnehagefolk 4/ 2006, side 78-81.
- Barne- og familiedepartementet (1995): *Menn i barnehagen. Om å rekruttere og halde på menn som arbeider i barnehage. Forslag til handlingsplan*. Stensil.
- Barne- og familiedepartementet (1997): *Barnehagen - ein arbeidsplass for både kvinner og menn*. BFD sine tiltak 1997-2000. Q-rundskriv - 0943 N.
- Barne- og familiedepartementet (1998): *Flere menn i norske barnehager*. Q-rundskriv - 0976.
- Barne- og familiedepartementet (2004): *Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007*.
- Berg, Sverdrup T. (1980). *Mannlige studenter og førskolelærere i studium og yrkesliv*.
Bergen Lærerhøyskole
- Bradley H. (1993): "Across the great divide. Entry of men into womens jobs" i Williams C.L. (red): *Doing Womens Work - Men in Nontraditional Occupations*. Volume 3: Research on Men and Masculinities. Sage Publications inc
- Brandth, B. og Kvande, E. (1994). *Maskulinitet og barneomsorg*. I Kvinneforskning nr. 1 årgang 19
- Brandth, B. og Kvande, E. (1997). *Masculinity and childcare: the reconstructing of fathering*. *Dragvold*: Senter for kvinneforskning, Norges teknisk – Naturvitenskapelige Universitet
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2003). *Fleksible fedre – Maskulinitet, arbeid, velferdsstat*.
Oslo: Universitetsforlaget
- Bratterud, Å., Emilsen K. og Lillemyr O.F. (2006): *Menn og omsorg – i familie og profesjon*.
Fagbokforlaget. Bergen
- Bredesen, O. (1997): *Bjerkealléen barnehage, en arbeidsplass for menn*. En foreløpig rapport frå mannsforskningsprosjektet 1996/ 1997. Stensil.
- Bredesen, O. (1997). *Mannlig omsorg: en bibliografi over forskning og prosjektarbeid på*

- relasjoner mellom menn og barn i Skandinavia med vekt på menn i barnehager.* Oslo: Barne- og familiedepartementet
- Bredesen, O. (2000). *Kule, analytiske og rå – en analyse av hvordan tre ansatte på en barnehageavdeling beskriver seg selv og sitt arbeid.* Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Oslo
- Bredesen, O. (2004): *Nye gutter og jenter – en ny pedagogikk?* Cappelen Akademisk Forlag.
- Connell, R. W. (2003). *Masculinities.* Cambridge: Polity press
- Ellingsæter, A.L og Solheim J. (2002). *Den usynlige hånd?: Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv.* Oslo: Gyldendal akademisk
- Emilsen K., Hagen T.L. og Lysklett O.B. (2004): *Kva kjennetegner de ansatte i natur- og friluftsbarnehager?.* I: debattserien for barnehagefolk 2/ 2004.
- Gulbrandsen, L. (2007): *Full dekning, også av førskolelærere.* Skriftserien 4/ 07: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Hoel, Marit (1995). *Yrkestilpassing og yrkesutvikling: en studie av arbeidstilknytning, yrkeskarriere og yrkesmotiver blant et kull høyskoleutdannede.* Oslo: Institutt for samfunns- forskning
- Hoel, Marit (1997). *Female dominated occupations in the caring sector in Norway: report to the OECD Expert Group on Female Dominated Occupations.* Oslo: Institute for Social Research
- Høiland, M. : (1999): *Naturbarnehager i Vestfold.* Fylkesmannen i Vestfold.
- Håland, I. og Daugstad G. (2003). *Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden.* I Samfunnsspeilet (6/2003)/Statistisk sentralbyrå
- Jansen, T.T., Pettersvold, M. og Tholin, K.R. (red) (2006): *Førskolelæreren.* Pedagogisk Forum.
- Kanter, Ross E. (1993). *Men and women of corporation.* New York: Basic books
- Kimmel, Michael S. (1994). *Masculinity as homophobia: fear, shame, and silence in the construction of gender identity.* I H. Brod og M. Kaufman (red): *Theorizing masculinities.* California: Sage publications
- Korsvold, T. : (1998): *For alle barn! Barnehagens framvekst i velferdsstaten.* Abstrakt forlag as, Oslo.
- Kunnskapsdepartementet (2006): *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen.* Akademia as.
- Kunnskapsdepartementet (2006): *Om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen.* Akademia as.

- Kurland, R.: (1997): *Lekestue*. Cappelen Forlag.
- Morgan, D. (1992). *Discovering men*. London: Routledge
- Nielsen, S. B. (2005). *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering: Teoretiske, historiske og etnografiske perspektiver på køn i og organisering i daginstitutioner*. Roskilde Universitetscenter, Roskilde: Institut for Uddannelsesforskning.
- OECD (2001): *Thematic Review of Early Childhood Education and care Policy in Norway*. The Norwegian Ministry of Children and Family Affairs. Oslo
- Røthing, Ragnhild (2006): *Mann I kvinneland. En kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinnedominerte yrker*. Masteroppgave i sosiologi. Universitetet i Oslo
- Røtnes, K. (2006): *Førskolelærer er yrkestittel for både kvinner og menn*. I: Debattserien for barnehagefolk 4/ 2006, side 87-88
- Sataøen, S.O. (2007): *Naturbarnehagen – den norskaste av det norske*. I: Barnehagen – tidsskrift for barnehagefolk 4/ 2007
- Sataøen, S.O. (2006): *Ti unge menn i ei og same førskulelærarklasse* I: Barnehagen – tidsskrift for barnehagefolk 7/ 2006
- Sataøen, S.O. (2004): *Guteliv – i familien, barnehagen og skulen*. Gyldendal Akademisk.
- Solberg, S (2004): *Menn i barnehagen: En sosiologisk studie av hvordan mannlige førskulelærere konstruerer sin arbeidsrolle*. Hovedfagsoppgave. Sosiologisk Institutt. Universitetet I Bergen.
- Stundal, A.M. (2002). *Mannleg omsorg i barnehage*. Hovedfagsoppgave i pedagogikk. Sogndal: Høgskolen i Sogn og Fjordanes skriftserie. Rapport nr. 2/ 2002.
- Utdanningsforbundet (2008): *Likelønn på dagsorden*. Faktaark 2008:2
- Vigdal, Roar (1995). *Menn i sykepleien – Yrkestilpassing og karrieremobilitet blant menn i somatisk sykepleie*. Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Bergen
- Williams C.L. (red) (1993): *Doing Womens Work - Men in Nontraditional Occupations*. Volume 3: Research on Men and Masculinities. Sage Publications inc.
- Williams, C. L (1995). *Still a mans world – Men who do women's work*. London: University of California press, Ltd.
- Wærness, Kari (1982). *Kvinneperspektiver på sosialpolitikken*. Oslo: Universitetsforlaget
- Østrem, S. (2006): *Flere menn i barnehagen – ensbetydende med likestilling?*. I: debattserien for barnehagefolk 4/ 2006, side 89-95.