

Myter og realiteter – likestilling i barnehagen

Hege Eggen Børve
Berit Verstad
Anne Lise Sandnes Voll

Myter og realiteter - likestilling i barnehagen

Hege Eggen Børve
Berit Verstad
Anne Lise Sandnes Voll



Høgskolen i Nord-Trøndelag

Arbeidsnotat nr 223

Avd. for økonomi, organisasjon og ledelse

Avd. for lærerutdanning

ISBN 978-82-7456-535-7

ISSN 1501-6285

Steinkjer 2007

Myter og realiteter – likestilling i barnehagen

Hege Eggen Børve, Berit Verstad, Anne Lise Sandnes Voll
Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse /Avdeling for lærerutdanning
Høgskolen i Nord Trøndelag

Innlegg på avslutningskonferanse for Handlingsplan for en likestilt barnehage 2004 -2007:
Den gode barnehagen er en likestilt barnehage. Tromsø, 14. - 15. november 2007. Arr.:
Kunnskapsdepartementet og Fylkesmannen i Troms.

Innledning

Myter og realiteter gir for oss flere assosiasjoner. Et eksempel er Betty Friedans bok "Myten om kvinnen" som ble utgitt i 1963. Den skapte debatt fordi den pirket på det etablerte bilde av den tradisjonelle kjønnsarbeidsdelingen mellom kvinner og menn i det amerikanske samfunn. For noen kvinner var den forløsende og ble en veiviser for å se nye muligheter, mens andre betraktet den med frykt fordi det lå et utrolig endringspotensiale i den. Friedan sitt utgangspunkt var at det er *"uoverensstemmelsen med realiteten i vårt liv som kvinner og det bilde vi har forsøkt å tilpasse oss."* Etter en gjennomgang av kvinners opplevelse av egne liv viser hun hvordan myten om kvinner som husmødre har blitt dannet og hvilken disiplinerende kraft myten har. Videre viser hun hvilke muligheter som ligger i endring og utvikling dersom en ikke lar seg styre av mytenes stemme. Dette forutsetter at en avdekker eller avslører mytene og på den måten unnslipper dens kontroll eller disiplinering. Det ligger slik et kritisk *potensiale* i avsløringen av myter, som kan vokse fram gjennom en kollektiv bevissthet.

I dette innlegget vil vi ta opp to påstander om barnehagen som kan karakteriseres som myter. De to påstandene /mytene vi i denne sammenheng vil rette søkelyset på er:

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

Med utgangspunkt i disse mytene vil vi reise spørsmål om dette er myter om barnehage som bidrar til å tilsløre realiteter i barnehagen, og som dermed kan være til hinder for å nå målet om likestilling i barnehagen. For å utdype og diskutere disse mytene vil vi eksemplifisere ved bruk av teori og funn fra vårt eget prosjekt.

Barnehagen er en kvinneverden!

Myten om at barnehagen er en kvinneverden kan sies å være styrt av stereotypiske forestillinger om kvinner og menn. I hverdagsspråket utkrystalliserer dette seg som *dikotomiske* forestillinger om hva som er kvinnelig og mannlig, for eksempel at kvinner har mer av noe som menn har mindre av og omvendt. For eksempel ses kvinner som omsorgsrasjonelle, og menn som målmiddel rasjonell, kvinner som passive, menn som aktive, jenter er snille og stille, gutter er urolige og bråkete. Nowak og Thomson (2003) påpeker at denne kategorisering av kvinner og menn understøttes av normer, makt og belønningssystem og driver kvinner til å leve og uttrykke seg kvinnelig og menn til å leve mannlig. Dette normsystemet virker disiplinerende, og kan sees som et system av myter, regler og antakelser, som over tid blir tatt for gitt og oppfattes som sannheter. Dette normsystemet finner vi igjen i barnehagen. Konkret kommer dette til uttrykk både i arbeidsdeling, kommunikasjon og det fysiske miljø. Det synes å være en vedtatt norm om at barnehagen er en kvinneverden. En av våre kvinnelige informanter svarte følgende på spørsmålet om hva som preger barnehagekulturen:

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

Dette sitatet illustrerer at barnehagen oppfattes å være en kvinnekultur, der kvinner har vært arkitektene bak barnehagens fysiske miljø. Det kvinnelige beskrives i termer som å bidra til å gjøre barnehagen koselig, rydder og lager systemer. Forestillingen om at barnehagen både er laget og preget av kvinner er velkjent. Hultmann Nordin (2004) understreker at barnehagen selvfølgelig har blitt preget av det kjønn som har drevet fram og utviklet barnehagene. Et spørsmål er om myten om at barnehagen er en kvinneverden kan være til hinder og medføre reproduksjon av en dikotomisk forståelse av kvinner og menn? Virker kvinnekulturen begrensende i forhold til menns muligheter og kvinner og derav også på likestillingen? Hvilke føringer legger forestillingene om barnehagens kvinnekultur på både menn og kvinner som avviker fra normsystemet i barnehagen?

Organisasjonsstrukturen i barnehagen har generelt sett vært preget av få nivåer, med en arbeidsdeling som i liten grad er differensiert mellom ulike arbeidstakere. *Likhetsidealet* har i stor grad regjert, alle skal gjøre de samme arbeidsoppgavene uavhengig av utdanning og stilling. I et slikt lys representerer barnehagene en arena der likestilling gjennom likefordeling

av arbeidsoppgaver har stått sentralt. Barnehagens fysiske rom innendørs kombinert med likefordeling av arbeidsoppgaver kan på den andre side betraktes som former for kontroll, som har en disiplinerende kraft på de ansattes atferd. Foucault (1994) bruker begrepet *panoptisk makt* for å beskrive hvordan individet overvåkes og kontrolleres innenfor fengsler, sykehus og andre institusjoner. I det panoptiske samfunnet er fengselaktig utstyr alltid til stede, og bidrar til å underlegge kroppen en disiplin som har til hensikt å temme dens reaksjonsmønstre. Individet beskrives å være et resultat av både en ideologisk samfunnsoppfatning og disiplin. Foucault's poeng er å vise hvordan fysisk miljø påvirker individers handlinger. Barnehagens fysiske miljø, som ofte beskrives i termer som hjemmekoselig, har en disiplinerende effekt på arbeidstakerne. Det er klare forventninger knyttet til aktørene som skal jobbe i barnehagen, der fysiske omgivelser legger føringer og begrenser den enkeltes handlingsrom.

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

”Det er kjempesunt at det kommer spesielt menn inn i barnehagen tror jeg. For de bryter litt det mønsteret til damer og det damer har forholdt seg til”.

Når en eller flere personer kommer inn i en ny kultur blir det tydelig at det er en mengde regler som man skal forholde seg til og som oftest ikke blir synlige før noen bryter dem (Nordberg 2005). Den kvinnelige kjønnsmarkeringen i barnehagen bidrar til at en mann bare gjennom sitt fysiske nærvær kan oppfattes som en utbryter, samtidig som han bidrar til å synliggjøre den rådende kulturen (Havung 2005). De blir det Rosabeth Moss Kanter (1977) betegner som ”tokens” eller ”symboler” på sin gruppe, som vil si at de som enkeltpersoner blir veldig synlige som annerledes og kan bli stereotypisert og presset inn i spesielle roller.

Men er det slik at majoritetsgruppen, kvinnene, kontrollerer gruppen og kulturen, mens mannen må forholde seg til at slik er det? Andre studier viser at når menn kommer inn i en kvinnedominert arbeidsplass, som f.eks. sykepleien, så får de nettopp på grunn av sitt kjønn forventninger rettet mot seg. Det forventes at de må få en mer passende stilling og arbeidsoppgaver i forhold til sin kjønnskategori (Kvande 1998). Når menn kommer inn i

barnehagen blir de spesielt synlig på grunn av sitt kjønn, de representerer noe annet enn majoriteten. Fordi maskulinitet har hatt en dominerende posisjon i samfunnet blir de gjerne tatt vare på og lyttet til, mens når kvinner kommer inn på mannsdominerte arbeidsplasser blir de først og fremst blitt sett som kjønn og ikke som fagperson. Kvinner har derfor i sterkere grad vært nødt til å tilpasse seg den kulturen de har kommet inn i og vise at de er kompetente (Kvande og Rasmussen 1990). Vi kan imidlertid stille spørsmål ved om barnehagen og barnehagekulturen er forskjellig fra andre arbeidslivsorganisasjoner? Blir menn i barnehagen ”tokens” på sin gruppe? Er det først når antall menn i barnehagen øker at endringer er mulig?

Kvinner og menn velger forskjellige barnehager!

Menn velger naturbarnehager – og rekrutteringsmålet med 20 % menn i barnehagen er oppnådd i naturbarnehager. Andelen menn i alle barnehager i Nord-Trøndelag er 6.4 %. Gitt disse fakta er det slik at menn foretrekker naturbarnehager, mens kvinner foretrekker ”vanlige” barnehager? ”Bindestrebsbarnehagen” som f.eks naturbarnehagen kan representere en mulighet, siden den ikke er ferdig møblert i samme grad som den tradisjonelle barnehagen. I disse barnehagene kan det være lettere å stille spørsmål ved de normer og verdier som har vært rådende. Det er knyttet omkostninger til å ommøblere, både å være de som foreslår det, og de som skal bidra i gjennomføringen. Menn som har prøvd å endre miljøet blir møtt av latter og ironi, som er et kvinnelig maktuttrykk på en arbeidsplass der den kvinnelige normen ligger til grunn (Havung 2005). Kan det være slik at det er enklere for nye grupper at de kommer inn i barnehager som er under utforming og som ikke er ferdig ”møblert”? Kan det er være en forklaring likeså mye som at menn velger friluftsbarnhager, mens kvinner ikke gjør det, eller i hvert fall ikke oppfattes å ønske det. Vårt datamateriale er ikke entydig på dette, men viser også at det ligger en taus forventning om at gutter/menn kanskje ønsker å jobbe i denne type barnehager. I vår studie kommer det fram at også kvinner gjerne vil jobbe ute, men at de viker i forhold til menn. En av våre kvinnelige informanter reflekterte over dette ved å si følgende:

Vi har snakket en del med mennene og de har fått kommet med sine ønsker om hva de vil holde på med, og da vil de slettes ikke holde på med formingsaktiviteter”.

Sett i sammenheng med likhetsidealet som har preget barnehagen, der alle skal gjøre det samme uavhengig av stilling, kan det synes som om når menn entrer barnehagen som arbeidsplass åpnes det på samme tid opp for å komme med ønsker om både hvilke arbeidsoppgaver en vil jobbe med og hvor en skal gjøre det. Kan dette ha sammenheng med

en underliggende forestilling om at menn er mer bekvem med å jobbe i barnehagen hvis de får arbeidsoppgaver som de har lyst til å gjøre?

Ivar Frønes (2001) påpeker at normer og regler ikke bare kan forstås i forhold til *hva* en gjør, det er ofte avgjørende *hvor* en gjør det. Fysiske rom er ofte inndelt i ulike sosiale soner med ulike kulturelle koder. Avgrensede fysiske rom signaliserer bestemte ting, hva som pleier å foregå der, så vel som normative antydninger om hva som bør eller kan foregå der. De ulike sonene har ulike kroppsspråk, og bryte med en arbeidssones kroppsspråk kan tolkes som negativ innstilling til arbeidet. Sett i barnehagesammenheng synes det å være klare normative forventninger om at alle menn ønsker å utføre arbeidsoppgavene som foregår ute - det er ved å være ute at menn kan få utfolde seg som menn. Forskningen støtter i stor grad opp om et slikt bilde. Men er det slik at alle menn er like, at alle menn ønsker det samme når de velger å jobbe i barnehage?

En fortelling som ble fortalt under våre intervjuer var at da både en kvinne og en mann hadde søkte seg til friluftsgruppa, var det mannen som fikk sitt ønske innfridd, mens den kvinnelige arbeidstakeren ble satt til å jobbe på småbarnsgruppa. Argumentasjonen var ikke ulikheter i kvalifikasjoner, men fordi det allerede var flere menn på friluftsgruppa ga dette en mulighet til at flere menn fikk jobbe samme. Dette gir mening i forhold til Kanters (1977) tokenisme, at det er viktig å øke den relative andelen av det underrepresenterte kjønn, i dette tilfellet menn. På den annen side kan vi stille spørsmål ved om ikke en slik prioritering bidrar til å befeste forestillingene om at kvinner vil jobbe *inne* mens menn ønsker å jobbe i det umøblerte rom; *ute* – og dermed bidra til å understøtte det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret i samfunnet og i barnehagen. Hvilke signaler sendes ut til de som jobber i barnehagen, til foreldrene og barna?

Likestilling i relasjon til kjønn, etnisitet, klasse

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

Det som særpreger disse mytene så vel som myter generelt er at de gjør oss blinde. Har vi sett et bilde av virkeligheten mange ganger nok, så tror vi at det er slik det skal være. Skirbekk (1999) sier at myter kan være selvimmuniserende og oppnå troverdighet ved å framstå som de mest relevante tolkninger for en situasjon. Flere myter kan også virke ved siden av hverandre og utfylle eller forsterke hverandre. Bruk av myter kan også være del av en strategisk *delegitimering* av konkurrerende oppfatninger og en legitimering av egne posisjoner

(Skirbekk 1999). Noen kan ha interesse av å holde liv i en myte eller bidra til å skape en myte. Vi forholder oss til myter ubevisst – først når de blir stilt spørsmål ved blir de synlige for oss – vi blir bevisstgjort.

Opprettholdelse av mytene knyttet til barnehagen innebærer at barnehagen forstås og oppfattes som å være en kvinneverden skapt for og av kvinner. Menn som entrer barnehagen bryter med disse forestillingene, men framfor å ses som en differensiert gruppe blir de lett forstått som en homogen gruppe med andre egenskaper enn kvinner, som ikke ønsker å utføre arbeidsoppgaver som tradisjonelt sett har blitt koblet til kvinner og som velger bort den tradisjonelle barnehagen. Kvinner knyttes på sin side ensidig til koseliggjøring og fremsettes som arbeidstakere som utfører arbeidsoppgavene som foregår innendørs. Dette er et bilde av barnehagen som lett gjør at menn ses som å bryte med det som har preget barnehagehverdagen, mens kvinner tar seg av arbeidsoppgaver som menn velger bort. På denne måten fortreges bl a kvinners stemmer, deres interesser og ønsker, som igjen bidrar til å overskygge nyansene og ulikhetene både mellom kvinner og menn, mellom menn og mellom kvinner. Slik forstått synes mytene til å tilsløre realiteter i barnehagen, som igjen kan være til hinder for å nå målet om likestilling i barnehagen. Det innebærer at vi må tillate at kvinner og menn er både like og forskjellige, og at alle har noe å tilføre. Skal en ta likestilling i barnehagen på alvor må en for det første stille spørsmål med mytene, og den disiplinerende makt som ligger i dem. Hvis en i tillegg tar høyde for utviklingen i den norske samfunnskonteksten vil det fremover være viktig å se likestillingen i relasjon til kjønn så vel som klasse, seksuell legning og etnisitet. Hvordan skape en barnehage hvor både kvinner og menn, etniske nordmenn og nye nordmenn, heterofile og homofile/lesbiske kan utvikle seg? Kan vi forstå hvordan kvinner og menn gjør kjønn i barnehagen uten å forstå hvordan de er påvirket av ulike samfunnsmessige maktordninger som skaper større mulighetsrom for noen, men som snevrer det inn for andre? Dette bringer oss mot *interseksjonalitet*, et perspektiv som i senere tid har fått økt fokus innenfor kjønnsforskning.

Interseksjonalitet innebærer en forståelse av det komplekse mennesket med fokus på hvordan ulike maktordninger virker sosialt inkluderende og ekskluderende (Lykke 2005). Interseksjonalitet retter fokus på *skjæringspunktet* mellom ulike samfunnsmessige maktordninger som er basert på kjønn, etnisitet, seksualitet, klasse, rase, nasjonalitet, alder, religion osv. Perspektivet peker på krysninger av *forskjellige* strukturelle dimensjoner. Vi lever alle i et kjønnssystem, så vel som et klassesystem, som et etnisk system osv. Mennesker i dag identifiserer og forhandler sine posisjoner i relasjon til kategorier som kjønn, etnisitet, rase, klasse, seksualitet etc. Sett i sammenheng med likestilling i barnehagen vil perspektivet

interseksjonalitet innebære og sette fokus på relasjonene mellom det sosiokulturelle, og de materielle livsvilkår i forhold til hvordan en gjør kjønn, etnisitet, klasse, seksualitet etc. Det innebærer å problematisere det som oppleves som annerledes eller som ”de andre”, for som Gullikstad og Håpnes (2005) sier ”*hvis hvithet ikke problematiseres og reflekteres over som majoritetskategori, blir forskjellighet lett noe som kjennetegner minoritetene*”. Ved å reflektere over mytene og inkludere nye ideer og perspektiver kan likestillingsarbeidet i barnehagen bli mindre avspaltet og mer helhetlig og dermed åpnes det opp for flere virkeligheter. For kanskje er det ikke barnhagen som kvinneverden som står som hinder likestillingen, men snarere myten i seg selv med dens underliggende normative føringer?

Litteratur

Friedan, B. (1963) *Myten om kvinnen*. Oslo: Universitetsforlaget

Frønes, I. (2001) *Handling, kultur og mening*. Bergen: Fagbokforlaget

Foucault, M. (1994) *Overvåking og straff*. Oslo: Gyldendal

Gullikstad, B. og T. Håpnes (2005) Kunnskap om kjønn og etnisitet for et inkluderende arbeidsliv. I Rasmussen, B. (red.) *Et bærekraftig nytt arbeidsliv. Kunnskapsstatus og problem*. Norges forskningsråd, Program for arbeidslivsforskning, 47 – 58.

Havung, M. (2005) Møjligen ar att man ar lite eksklusiv – mannen i kvinnornas förskola. I Nordberg, M. red. *Manlighet i fokus - en bok om manliga pedagoger, pojkar, och maskulinitetsskapande i förskole och skola*. Liber

Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books

Kvande, E. (1998) Konstruksjon av maskulinitet i organisasjoner under endring. *Sosiologi i dag* 3, 29-57.

Kvande, E. og B. Rasmussen (1990) *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.

Lykke, N. (2005) Nya perspektiver på interseksjonalitet. Problemer och möjligheter. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2/3, 7-17.

Lysklett, O. og K. Emilsen (2007) *De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnhage!* Trondheim: DMMH.

Nordberg, M. (2005) *Manlighet i fokus - en bok om manliga pedagoger, pojkar, och maskulinitetsskapande i förskole och skola*. Liber

Nordin-Hultman, E. (2004) *Pedagogiske miljøer og barns subjektskaping*. Oslo: Pedagogisk

Forum

Nowak, E. og H. Thomson (2003) *Att göra kön*. Albert Bonniers forlag

Scarborough, H. and G. Burrell, G. (1996) "The axeman cometh: the changing roles and knowledges of middle managers" in Clegg, S. and G. Palmer (eds.) *The Politics of Management Knowledge*. London: Sage

Skirbekk, S. (1999) *Ideologi, myte og tro ved slutten av et århundre. Sosiologisk kulturteori og funksjonsanalyse*. Oslo: Tano Aschehoug

Aakvaag, G. (2006) Individualisering – en sosiologisk modell. *Sosiologisk tidsskrift*, 11, 4:326-350.