

Barnehagestyreres arbeid med likestilling i barnehagen

Rapport fra en spørreundersøkelse
i Trøndelag

**Berit Verstad
Anne-Lise Sandnes Voll**

Barnehagestyreres arbeid med likestilling i barnehagen

Rapport fra en spørreundersøkelse
i Trøndelag

**Berit Verstad
Anne-Lise Sandnes Voll**



Høgskolen i Nord-Trøndelag

Rapport nr 67

Avdeling for lærerutdanning

Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse

ISBN 978-82-7456-603-3

ISSN 1504-7172

Steinkjer 2010

Høgskolen i Nord-Trøndelag utgir følgende publikasjonsserier: Rapport, Utredning, Arbeidsnotat og Kompendium

HiNT-Rapport forbeholdes publisering av forskningsarbeider som utgår fra HiNTs fagmiljøer. Rapportene skal fagfellevalueres på faglig og formelt grunnlag før publisering.

Se: http://www.hint.no/hint/fagportal/bibliotek/hint_publicasjoner

Rettighetshaver
Høgskolen i Nord-Trøndelag

Tilgjengelighet
Åpen

Publiseringstype
Digitalt dokument (pdf)

Redaksjon
Hovedbibliotekar

Kvalitetssikret av
Arve Thorshaug (intern)
Kari Hoås Moen DMMH (ekstern)

Nøkkelord: barnehage, likestilling, rekruttering av menn, utviklingsarbeid

Key words: Kindergarten, gender equality in kindergarten, recruitment of men to kindergarten work, development work

Opplysninger om publikasjonsserien fås ved henvendelse HiNT:
Biblioteket Steinkjer, Postboks 2501, 7729 Steinkjer, tlf. 74 11 20 65 eller epost:
bibste@hint.no eller hovedbibliotekar@hint.no

Forord

Denne rapporten tar utgangspunkt i et forsknings og utviklingsprosjekt ”Likestilling i barnehagen” som er et 3-årig samarbeidsprosjekt mellom Høgskolen i Nord Trøndelag og to barnehager, Casa Musica og Gjemble barnehage i Levanger. Prosjektet har bestått av to deler, en forskningsdel og et medvirkningsbasert utviklingsprosjekt i de to barnehagene. Den overordnede målsettingen for prosjektet var å ”integre likestillingsperspektiv som en del av det daglige arbeidet i barnehagene”.

Denne rapporten omhandler en del av forskningsprosjektet og bygger på en spørreundersøkelse til barnehagestyrerne i Trøndelag om arbeid med likestilling i barnehagen. Spørreundersøkelsen ble gjennomført våren 2009 og var et supplement til den øvrige datainnsamlingen som ble gjennomført i prosjektbarnehagene 2006-2009.

Vi vil rette en stor takk til de 317 barnehagestyrerne i Trøndelag som har svart på spørreskjemaet, samt til Kunnskapsdepartementet, Fylkesmannen i Nord Trøndelag og HiNT som har bidratt med ressurser til prosjektet.

Levanger 01.05.10

Berit Verstad og Anne-Lise Sandnes Voll

Sammendrag

Denne rapporten retter fokus på hvordan barnehagestyreren som administrativ-, pedagogisk- og personalansvarlig leder arbeider med å integrere likestilling i barnehagens daglige virksomhet, og spesielt hvordan barnehagestyreren arbeider for å bedre kjønnsbalansen i personalet gjennom å rekruttere menn. For å få svar på disse spørsmålene gjennomførte vi våren 2009 en elektronisk spørreundersøkelse til barnehagestyrerne i Trøndelag. Spørreskjemaet gikk til 549 styrere. 317 styrere (58 %) responderte på undersøkelsen, derav 291 kvinner og 26 menn. Andelen menn av gruppen som har svart er 8 %, som tilsvarer andelen mannlige styrere på landsbasis.

I underkant av 30 % av respondentene oppgir å ha integrert likestilling i årsplan/virksomhetsplan. Planarbeidet i barnehagene er i først og fremst knyttet til barnehageloven og rammeplanen. Menn fokuserer i større grad på arbeidet med likestillingsdokumenter i barnehagen enn det kvinner gjør. Respondentene mener at utviklingsarbeid om likestilling har ført til at personalet har blitt mer oppmerksom på likestilling i barnehagen i tillegg til at de har fått en dypere forståelse av likestilling. 38 styrere (12 %) som har svart har arbeidet med utviklingsprosjekt om likestilling, mens 66 % oppgir at barnehagen har generell erfaring med utviklingsarbeid. Ca 50 % av respondentene kunne tenke seg at barnehagen deltar i et likestillingsnettverk som bidrar til erfaringsspredning mellom barnehagene.

67 % av respondentene oppgir at de bruker stillingsannonse til å oppfordre menn til å søke stilling i barnehagen. 14,5 % har brukt forskrift til likestillingsloven om særbehandling av menn. 70 % er for en moderat kvotering av menn, som vil si at menn prioriteres framfor kvinner når de har like kvalifikasjoner. En tredje del av styrerne i undersøkelsen stiller seg positiv til radikal kjønnskvoltering i form av å øremerke stillinger for menn i barnehagen.

Likestilling i barnehagen handler i følge respondentene på den ene siden om likhet, som vil si å nøytralisere betydningen av kjønn gjennom å fokusere på at kvinner og menn skal gjøre de samme tingene på samme måte. Samtidig eksisterer en forståelse av at kvinner og menn er forskjellige, og at denne forskjellen er en ressurs for barnehagen. Det innebærer å legge til rette for at kvinner og menn har like muligheter i barnehagen til å være forskjellig.

Summary

This report focuses on how the kindergarten manager as the administrative, educational and personnel leader is working to integrate gender equality into the kindergarten's daily activities, and especially how the kindergarten manager is working to improve gender balance in staff through the recruitment of men.

To find answers to these questions, an electronic questionnaire survey for the kindergarten managers in Trøndelag was conducted in the spring of 2009. The questionnaire went to 549 managers. 317 managers (58%) responded to the survey, of which 291 were women and 26 were men. The proportion of men in the group that has responded is 8%, which corresponds to the proportion of male board members nationwide.

Just less than 30% of respondents report that they have integrated gender equality into their annual plans/long term plans. Planning work in the kindergartens is primarily linked to the Day Care Institution Act and the kindergarten curriculum. Men focus more than women on the work of gender equality documents in the kindergarten.

The respondents believe that the development of gender equality has meant that staff members have become more aware of gender equality in the kindergarten in addition to gaining a deeper understanding of gender equality. 38 managers (12%) who have responded have been working on development of gender equality, while 66% report that the kindergarten has general experience in development work. Approximately 50% of respondents would say that the kindergarten is participating in a gender equality network which contributes to the spread of experiences between the kindergartens.

67% of respondents report that they are using job advertisements to encourage men to seek positions in the kindergarten. 14.5% have used regulations from the Equal Opportunities Act on preferential treatment for men. 70% are for a moderate quota-based allocation of men, which will mean that men take precedence over women when they have equal qualifications. A third of managers surveyed indicate that they are positive

towards radical gender quota-based allocation in terms of designating positions for men in the kindergarten.

According to respondents, gender equality in the kindergarten deals with one side of equality, which will mean neutralizing the significance of gender through focusing on women and men doing the same things in the same way. At the same time there exists a perception that women and men are different, and that this difference is a resource for the kindergarten. This involves ensuring that women and men have equal opportunities in the kindergarten to be different.

Innhold

Forord	iii
Sammendrag	iv
Summary	v
1. Innledning	1
1.1 Barnehagestyreren som strategisk personalleder	1
1.1.1 Systematisk planlegging av personalbehov – rekruttering av menn	2
1.1.2 Kulturen i barnehagen - integrere likestilling i barnehagekulturen	3
1.1.3 Kompetanseutvikling	4
1.2 Formål med rapporten	5
1.3 Rapportens oppbygging	5
2.1 Metodevalg og begrensninger ved metoden	7
2.2 Utvalg	8
2.3 Oppbyggingen av spørreskjemaet	9
2.4 Datamaterialet	10
2.4.1 Om barnehagene	12
2.5 Dataanalyse	12
3. Arbeid med lovverk og planer i forhold til likestilling	14
3.1 Arbeid med ulike plandokument i barnehagen	14
3.1.1 Arbeid med pålagte plandokumenter	14
3.1.2 Barnehagens arbeid med temahefter og strategiplaner i forhold til likestilling	16
4. Rekruttering av menn	18
4.1 Rekruttering av menn til barnehagen	18
4.2 Styrernes egne rekrutteringstiltak	19
4.2.1 Direkte og indirekte rekruttering av menn	20

4.2.2 Rekruttering i spenningsfeltet mellom kjønn og kvalifikasjon	22
4.3 Styrere som ikke har strategier for å rekruttere menn	23
4.4 Vurdering av tiltak for å få en jevnere kjønnsfordeling	24
4.4.1 Styrernes egne tiltak for å bedre kjønnsfordelingen i barnehagen	25
4.5 Hvordan beholde menn i barnehagen?.....	26
5. Holdninger til likestilling og til kvinner og menn i barnehagen.....	28
5.1 Styrernes oppfatning av likestilling i barnehagen	28
5.2 Hvilken betydning har kjønn i det daglige arbeidet i barnehagen	30
6. Kompetanseutvikling gjennom utviklingsarbeid i barnehagen	33
6.1 Utviklingsarbeid.....	33
6.1.1 Effekt av utviklingsarbeid generelt og spesielt i forhold til likestilling	33
6.2 Årsaker til at barnehagen ikke har arbeidet med likestilling.....	36
6.3 Deltakelse i likestillingsnettverk.....	37
7 Konklusjon	39
7.1 Å integrere likestilling i barnehagens daglige virksomhet	39
7.1.1 Kan tilsyn med barnehagens virksomhet bli en pådriver i likestillingsarbeidet?	40
7.2 Å rekruttere menn i barnehagen – en kompleks utfordring.....	40
7.3 Avslutning.....	42
Litteratur.....	43
Vedlegg.....	46

1. Innledning

Barnehageloven¹ og Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (Kunnskapsdepartementet 2006) pålegger barnehagen som institusjon å arbeide med likestilling (Askland og Rossholt 2009). Det er barnehagestyreren som har det overordna pedagogiske og personalansvar for den enkelte barnehage, og som må forplikte seg til å arbeide for at likestilling mellom kjønnene ligger til grunn for all pedagogisk virksomhet i barnehagen. Dette innebærer å integrere likestilling i den daglige virksomheten og bedre kjønnsbalansen blant ansatte i barnehagen (Kunnskapsdepartementet 2008).

Denne rapporten tar utgangspunkt i at arbeid med likestilling i barnehagen starter med personalet (Öhman 1999). Personalets kompetanse og holdninger til likestilling er viktige i forhold til å kunne integrere likestilling i det daglige arbeidet i barnehagen (Rossholt 2006). Rapporten retter fokus på hvordan barnehagestyreren som pedagogisk- og personalansvarlig leder arbeider med å integrere likestilling i barnehagens daglige virksomhet, og spesielt hvordan barnehagestyreren arbeider for å bedre kjønnsbalansen blant ansatte i barnehagen gjennom å rekruttere menn.

1.1 Barnehagestyreren som strategisk personalleder

Barnehagestyreren har i følge Moen (2006) fire hovedoppgaver: Det er å lede barnehagens pedagogiske virksomhet, utøve personalansvar, utøve administrative oppgaver og samhandle med den kommunale barnehagemyndigheten. Disse oppgavene handler om å ivareta en pedagogisk virksomhet som er bygd på verdiene i Lov om barnehager og rammeplan for barnehagen, og samtidig være ansvarlig for god økonomisk og administrativ drift (Gotvassli 2006). Det er ikke lenger nok for barnehagestyreren å holde orden på det indre liv i barnehagen, det ytre liv blir også bestemmende for barnehagens innhold og organisering. Dette er blant annet pålegget fra departementet om å integrere likestilling i hele virksomheten er et uttrykk for. Dette krever i følge Gotvassli (2006) at barnehagestyreren har et tydelig strategisk blikk. Strategisk personalledelse forutsetter at den overordna planlegging av de menneskelige ressurser blir integrert med de overordna mål for virksomheten (Grimsø 2005).

¹ Lov om barnehager av 5.mai 1975,

Det innebærer en best mulig effektiv bruk av organisasjonens menneskelige ressurser i vekselspill med den eksterne strategien. Det krever i følge Nordhaug (2002) systematisk planlegging av personalbehov, overvåkning og påvirkning av virksomhetens kultur og planmessig kompetanseutvikling som ledd i strategien.

1.1.1 Systematisk planlegging av personalbehov - rekruttering av menn

I strategisk personalledelse har personalarbeidet en klar tilknytning til organisasjonens overordna strategi som i dette tilfelle er å integrere likestilling i hele barnehagens virksomhet. Det betyr blant annet at hensynet til anskaffelse og utnyttelse av kompetanse får en selvstendig plass i prosessen der strategien utvikles, at det skjer en systematisk planlegging av personalbehov (Nordhaug 2002). Det innebærer i denne sammenheng et spesielt fokus på rekruttering av menn til barnehagen, hvor målet er 20 % menn i barnehagen innen utgangen av 2010 (Kunnskapsdepartementet 2008).

Planlegging av menneskelige ressurser må normalt skje parallelt med den overordnede planlegging på andre områder om den skal bli effektiv. Dette fordrer i sin tur at personalfunksjoner er innordnet som en fast del av den strategiske planleggingen (Nordhaug 2002). Rekruttering av nye medarbeidere er et sentralt forbindelsesledd mellom barnehagen og dens omgivelser. Et problem her er at menn i liten grad velger å ta en utdanning som kvalifiserer for arbeid i barnehage. Førskoleutdanningen er kvinnedominert, på samme måte som barne- og ungdomsarbeider utdanningen er det. Andelen menn som fullførte førskolelærerutdanning har økt i perioden 2004-2008 og utgjorde ca 11 % av studentene i 2008 (DBH 2008). I 2007 arbeidet 53,4 % av de uteksaminerte kvinnelige førskolelærerne og 42 % av de mannlige førskolelærerne i barnehage (Gulbransen 2009)

Det er derfor i utgangspunktet få å velge blant når det gjelder rekruttering av menn til barnehagen. I forhold til å nå målet om 20 % menn innen utgangen av 2010 i alle barnehager, kan det være nødvendig å ha egne strategier for å rekruttere menn. Strategien kan være alt fra å oppfordre menn til å søke på utlyste stillinger til å anvende Likestillingslovens² § 3a som åpner for særbehandling av menn i forbindelse med undervisning og omsorg av barn for å øke andelen menn til barnehagen.

² Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 15.03.1979

Positiv særbehandling av menn er en form for kvotering som i følge Teigen (2003) tilhører et av likestillingspolitikkenes mest sentrale virkemidler. I den norske kvoteringsdebatten skiller vi mellom ”radikale” og ”moderate” ordninger. Radikal kvotering i forbindelse med rekruttering av menn til barnehagen kan forstås slik at mannlige søkere foretrekkes inntil det er 20 % menn i barnehagen, forutsatt at de tilfredsstiller kravene om minimumskvalifikasjoner. Dette kan også betraktes som en øremerking av stillinger forbeholdt menn. Moderat kvotering vil si at mannlige søkere går foran kvinnelige søkere når de har like eller tilnærmet like kvalifikasjoner.

Positiv særbehandling som likestillingspolitisk reguleringstiltak er omdiskutert i forhold til hva slags prinsipper for rekruttering som er rettferdige, samt hvilke seleksjonsprinsipper som er rimelige. Mange mener at det er kompetansen og ikke kjønn som er viktig (Dahlerup og Freidenvall 2008). I alle disse situasjoner hevder Teigen (2003) at målet om kjønnsbalanse tenderer til samtidig å bli omformet til et spørsmål om kjønnsforståelser: til en debatt om hva kjønn ”betyr”, hva kvinner og menn ”er” og hva for eksempel menn kan bidra med i barnehagen.

Kjønnsbalanse henger ikke bare sammen med rekruttering av menn, men også hvordan barnehagen kan beholde menn i barnehagen. For ansatte uten førskolelærerutdanning, som blant assistentene, er det større utskifting av menn enn av kvinner. Når det gjelder yrkesstabiliteten blant førskolelærere, er det derimot liten forskjell å menn og kvinner (Gulbrandsen 2009). Nordhaug (2002) peker også på at det er nødvendig å ha en kompetanseutvikling som ledd i personalstrategien. Det betyr i denne sammenheng å ha en planmessig kompetanseutvikling i forhold til likestilling mellom kjønnene blant annet for å skape forståelse for hva likestilling innebærer, noe som er nødvendig for å kunne integrere likestilling i den daglige virksomheten.

1.1.2 Kulturen i barnehagen - integrere likestilling i barnehagekulturen

Samtidig som det rettes fokus på personalplanlegging, handler personalarbeidet også om å skape en kultur som er åpen og inkluderende i forhold til å integrere likestilling i virksomheten. I barnehagen kommer blant annet organisasjonskulturen til uttrykk i den pedagogisk ledelsen, som er den typen ledelse som er nødvendig når det refleksjons- og læringsprosesser skal initieres i barnehagen (Wadel 1997). Sentral i pedagogisk ledelse er i

følge Gotvassli (2006) å få til læring i barnehagen, utvikling og endring av barnehagens kultur.

Organisasjonskultur handler om normer, verdier, grunnleggende antakelser og virkelighetsoppfatning (Bang 1995). Kulturen gjennomsyrrer alle hverdagens gjøremål i barnehagen, og kan karakteriseres som ubevisste modeller som hjelper de ansatte til å organisere sine gjøremål og sin atferd (Gotvassli 2006). I den forbindelse karakteriserer Gotvassli (2006) styreren som en kulturell arkitekt.

I forhold til å integrere likestilling i barnehagens virksomhet, kan det innebære at den likestillingen som er opptatt av å telle kvinner og menn, og telle hvor mye gutter og jenter blir sett og hørt, blir utfordret av spørsmål knyttet til hvordan de blir sett og hørt (Askland og Rossholt 2009). Askland og Rossholt (2009) viser i den sammenheng til den måten vi bruker ordene på, samt hvilken betydning vi legger i ordene, er med på å skape ulike virkeligheter i barnehagen. Det er derfor viktig å bli bevisst hvilke ord som brukes og hvordan samhandlingen er, i og med at ordene får sitt innhold i samspill med omgivelsene og den praksis ordene opererer innenfor. Det å innlemme bedriftskulturen i strategisk ledelse, handler i all hovedsak om å forsøke og influere på holdninger og arbeidsutførelse hos ansatte (Nordhaug 2002).

1.1.3 Kompetanseutvikling

Strategiplan for kompetanseutvikling i barnehagesektoren 2007-2010 (Kunnskapsdepartementet 2007) har vektlagt en styrking av barnehagens kvalitet. Det er i denne sammenheng vektlagt kompetanseutvikling i forhold til kommunen som barnehagemyndighet, barnehageeiere, høyere utdanningsinstitusjoner og forskningsmiljø. De ansattes kompetanseutvikling er sentral og sees i denne sammenheng i forhold til planens sentrale føringer, som er pedagogisk ledelse, barns medvirkning, språk og språkstimulering og overgang fra barnehage til skole. Styrernes kompetanse innenfor pedagogisk ledelse skal prioriteres. Bakgrunnen for denne prioriteringen er: ” *De stadige endringene i sektoren stiller krav om tydelige ledere som har evne til å initiere og lede felles utviklingsarbeid*” (Kunnskapsdepartementet 2007:8).

Dette forutsetter at styrerne og de pedagogiske lederne tilegner seg kompetanse om planlegging og gjennomføring av utviklingsarbeid. Utviklingsarbeid innebærer i denne sammenheng utvikling av personalets kompetanse gjennom systematisk arbeid. I

strategiplanen vektlegges også kommunen som barnehagemyndighet, samt private eiere sin rolle i kompetanseutviklingen. Kommunen skal bidra til å sikre et kvalitativt godt og helhetlig barnehagetilbud. Fylkesmennenes skal være pådrivere i samarbeid med høgskolene og andre kompetansemiljø. Kunnskapsdepartementet finansierer sentrale tiltak i sammenheng med kompetanseplanen, blant annet kompetanseutvikling og rekruttering. Tiltaksplanen for rekruttering av førskolelærere til barnehagene (Kunnskapsdepartementet 2007a) og Handlingsplan for likestilling i barnehagen (Kunnskapsdepartementet 2004) må her sees i sammenheng. Det påpekes at satsing på kompetanseutvikling er et viktig bidrag til å gjøre barnehagen til en attraktiv arbeidsplass for menn.

I forhold til kompetanseutvikling i egen barnehage har styreren som strategisk leder ansvar for å følge opp planen og tilpasse den til lokale behov i samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere. Kommuner og fylkesmenn som er ansvarlige for barnehagene skal følge opp og føre tilsyn med barnehagenes innhold og kvalitet, og her er arbeid med likestilling og rekruttering to av de områdene som kommuner og fylkesmenn skal føre tilsyn med i følge lovverk og handlingsplaner (Kunnskapsdepartementet 2007).

1.2 Formål med rapporten

Formålet med denne rapporten er å rette fokus på likestillingsarbeidet i barnehagen:

- Hvordan arbeider barnehagestyreren med å integrere likestilling i barnehagens daglige virksomhet?
- Hvordan arbeider barnehagestyreren for å bedre kjønnsbalansen blant ansatte i barnehagen gjennom å rekruttere menn?

1.3 Rapportens oppbygging

I *kapittel to* presenterer vi metoden som vi har benyttet, hvordan undersøkelsen er gjennomført. *Kapittel tre* viser hvordan barnehagestyrerne arbeider i forhold til lovverk og planer som angår likestilling i barnehagen. *Kapittel fire* fokuserer på rekruttering av menn til barnehagen og hvilke strategier styrerne benytter for å rekruttere flere menn. I *kapittel fem* tar

vi opp styrenes holdninger til likestilling i barnehagen. *Kapittel seks* fokuserer på utvikingsarbeid og kompetanseheving i barnehagen. I det avsluttende *kapittel sju* ser vi på utfordringer i forbindelse med å integrere likestilling i barnehagen og oppnå bedre kjønnsbalanse.

2. Metode

Fokus for denne undersøkelsen er hvordan barnehagestyrerne i Trøndelagsfylkene arbeider generelt med å integrere likestilling i barnehagen og spesielt med å rekruttere menn til barnehagen. Undersøkelsen er et supplement til forsknings- og utviklingsarbeidet som er gjennomført i to prosjektbarnehager (Voll et al 2010). I forsknings- og utviklingsarbeidet fikk vi mulighet til å gå i dybden på sentrale likestillingsspørsmål, som for eksempel forståelse og praktisering av likestilling i barnehagens hverdagsliv og rekruttering av menn til barnehagen. Vi fant at det gjennom prosjektperioden hadde vokst fram en økt bevissthet hos personalet om viktigheten av å rette spesiell fokus på likestilling mellom kjønnene i både det pedagogiske og personalpolitiske arbeidet i barnehagene. I samme periode har likestilling i barnehagen vært i fokus fra Kunnskapsdepartementet ved at det har blitt utgitt egne temahefter og handlingsplaner om likestilling i barnehagen. Departementet understreker i disse dokumentene at likestilling mellom kjønnene skal ligge til grunn for all pedagogisk virksomhet i barnehage.

2.1 Metodevalg og begrensninger ved metoden

Vi valgte en elektronisk spørreundersøkelse av flere grunner. Vi antok at når barnehagestyrer fikk forespørselen elektronisk, var det lettere å sette av tid til å svare på undersøkelsen der og da enn å legge den til side for kanskje å svare en gang det passet bedre. Vi antok at vi kunne oppnå en høyere svarprosent enn ved en postal undersøkelse. Elektronisk spørreskjema er også kostnadsbesparende når det først er utformet, siden det er enkelt å purre, og det er enkelt å overføre dataene til et statistisk databehandlingsprogram. Det er også en fordel at spørsmål av typen: om du svarer ja på så gå til spørsmål x, så blir du som respondent i et elektronisk spørreskjema ført direkte til spørsmål x. Den største ulempen ved å bruke Questback i forhold til et seminstruert postal spørreskjema er at det ligger begrensninger i selve utformingen av spørreskjemaet, slik at en del avkrysningsalternativene kan virke ulogisk. Questback fungerer også best dersom vi har e-mailadressen direkte til respondenten.

2.2 Utvalg

Målgruppen for undersøkelsen er barnehagestyrerne i Trøndelagsfylkene. I følge SSB (2009) er det 516 styrere i Sør-Trøndelag fordelt på 461 barnehager i Sør-Trøndelag, hvorav 219 er offentlige barnehager og 175 er private barnehager. I Nord-Trøndelag er det 246 styrere fordelt på 98 kommunale og 148 er private barnehager. I Trøndelagsfylkene er det registrert 761 styrere fordelt på 556 årsverk (SSB 2009). Forskjellen på antall styrere og antall årsverk er at styrerjobben ofte er kombinert med jobb på avdelingen, og at noen er styrere for flere barnehager. For eksempel kan enkelte barnehager være selvstendige enheter under en felles organisatorisk overbygning med egne styrere.

På tross av at det er barnehagestyrerne som er respondenter for undersøkelsen, tok vi utgangspunkt i mailadresser til den enkelte barnehage. Dette har blant annet sammenheng med tilgang på adresselister. Vi fikk tilgang til e-mailadresser til både kommunale og private barnehager gjennom søk på de kommunale web-sidene, eller gjennom forespørsel til kommunens servicetorg eller kommunens kontaktperson for barnehager. Vi registrerte i alt 568 barnehager med e-mailadresser av totalt 706 registrerte barnehager i Trøndelagsfylkene.

Barnehager med samme e-mailadresse fikk bare en svarmulighet. Det gjorde at det ble et bortfall av styrer fra det totale utvalget allerede før Questback-undersøkelsen ble utsendt. Dette er en svakhet ved undersøkelsen for selv om barnehager er organisert sammen så står den enkelte styrer noenlunde fritt i å prioritere oppgaver og satsingsområder innenfor de pålagte rammene som barnehagen må arbeide under. Undersøkelsen fokuserer blant annet på styrerens holdninger til likestilling og rekruttering, og med flere styrere i en barnehage så vil svarene på holdningsspørsmålene kunne blitt forskjellig i forhold til hvilken styrer som svarer.

Det ble sendt ut 568 invitasjoner (Vedlegg 1) til å delta i undersøkelsen. Ved utsending av invitasjonen fikk vi testet gyldigheten av e-mailadressene. Av det totale utvalget på 568 styrere fikk vi umiddelbart 54 invitasjoner i retur med adresse ukjent. Det ble foretatt en gjennomgang av adresselisten. Det viste seg at en av disse barnehagene var nedlagt og at 16 hadde fått skrevet inn feil e-mailadresse. Dette ble rettet opp. 19 e-mailadresser ble strøket, så det totale utvalget ble 549 styrere. Vi fikk også frafall pga selve undersøkelsens karakter. Vi fikk noen forklaringer etter andre purrerunde, som i seg selv var noe uheldig formulert. Det ble brukt en standard formulering fra TFU ved andre gangs purring.

Denne purremailen førte til at 10 styrere i familiebarnehager sendte e-mail til prosjektleder for å forklare at de ikke hadde svart på grunn av at de ikke følte undersøkelsen angikk dem fordi de var få ansatte og hadde få barn i barnehagen. Andre styrere sendte også bemerkninger om spørreskjemaet og var også tydelig provosert over ordlyden i purrebrevet.

Disse typer frafall påvirker undersøkelsens eksterne gyldighet, og reiser tvil om hvorvidt vi kan generalisere funnene til hele populasjonen. Samtidig så er 10 svar fra familiebarnehagene interessante siden de uttrykker en holdning om at de ikke anser undersøkelsen som relevant for seg selv. Dette er noe paradoksalt siden de for å bli godkjent som familiebarnehage er forpliktet til å innrette seg etter lov om barnehager og de forskrifter og retningslinjer som Kunnskapsdepartementet setter opp om blant annet for likestilling mellom kjønnene. En forutsetning for å få status som familiebarnehage, er at en med førskolelærerkompetanse er ansatt som pedagogisk veileder. Førskolelæreren skal være tilknyttet enten en vanlig barnehage eller den kommunale administrasjonen (SSB 2009).

2.3 Oppbyggingen av spørreskjemaet

Spørreskjemaet: ”Kvinner og menn i barnehagen”³ (Vedlegg 1) er bygd opp med 4 hoveddeler.

1. Bakgrunnsvariablene er delt inn i spørsmål om barnehagestyreren, og om barnehagen som arbeidsplass.
2. Personalledelse og rekruttering.
3. Likestilling i barnehagen.
4. Utviklingsarbeid i barnehagen

Del 2 - 4 i spørreskjemaet inneholder både holdningsspørsmål og konkrete spørsmål om personalledelse, rekruttering, likestilling og utviklingsarbeid herunder spørsmål om deltakelse i likestillingsnettverk. De konkrete faktaspørsmålene har svarkategoriene ja eller nei, noen i kombinasjon med åpne spørsmål for at respondenten skal få mulighet til å utdype svarene. Holdningsspørsmålene er komplekse og krevende å svare på siden de kan sies å måle en disposisjon til å reagere atferdsmessig, følelsesmessig og kognitivt (Kaufmann og Kaufmann

³ Førsteamanuensis Hege Eggen Børve har hatt hovedansvaret for utformingen av spørreskjemaet.

2009). Problemet med holdningsspørsmål er at de kan være beheftet med feil, siden det ikke trenger å være noen sammenheng mellom holdning og handling. Vi valgte å bruke Likert-formatet som er en gradert vurdering av påstander med fra tre til sju svarkategorier (Ringdal 2007). Vi valgte en skala med de fire svarkategoriene: ”meget viktig”, ”viktig”, ”lite viktig” og ”ikke viktig”. Disse svarkategoriene tvang våre respondenter til å ta et standpunkt i forhold til spørsmålet, siden de ikke kunne velge et nøytralt alternativ.

Undersøkelsen er godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (SND) og gjennomført av Trøndelag Forskning og Utvikling (TFU) i perioden 16.april til 15.juni 2009.

2.4 Datamaterialet

Det er 291 kvinner og 26 menn som har svart på undersøkelsen. Svarprosenten er 58 av utvalget på 549 styrere. Andelen menn av gruppen som har svart er 8 % som tilsvare andelen mannlige barnehagestyrere på landsbasis (SSB 2009). Aldersfordelingen vises i tabell 2.1. De fleste styrerne er i aldersgruppen 35 - 44 år. Halvparten av de mannlige styrerne er i denne aldergruppen.

Tabell 2.1 Alders- og kjønnsfordelingen på barnehagestyrere som har svart (N=313, 2 kvinner og 2 menn har ikke oppgitt alder)

Alder	Kvinne	Mann	N
Under 35	51	4	55
35 - 44	124	13	137
45 og eldre	114	7	121
N	289	24	313

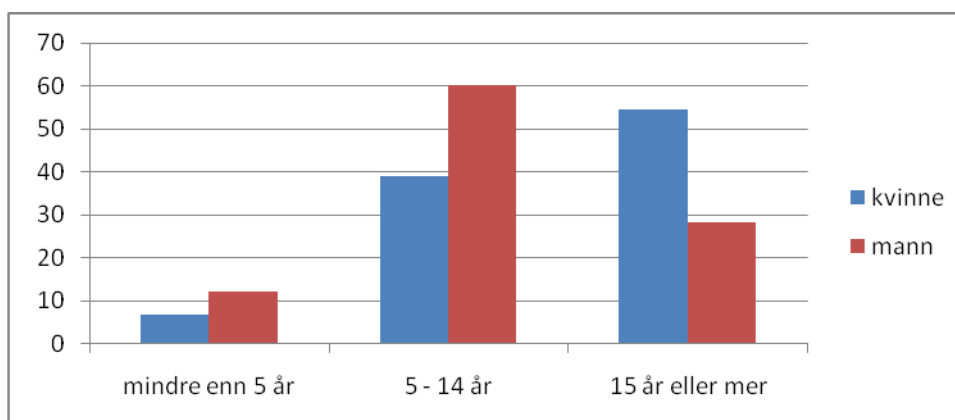
Samtlige menn som besvarte undersøkelsen, har hel stilling i barnehagen, mens 78 % av de kvinnelige styrerne har hel stilling. Tabell 2.2 viser hvordan heltid og deltidsandeler i barnehagen er fordelt på de ulike aldersgruppene av kvinner som er styrere.

Tabell 2.2. Fordeling av stillingsandel i barnehagen for kvinnelige styrere i ulike aldersgrupper.

Stillingsprosent	100 %	80 – 99 %	50 – 79 %	< 50 %	N
Under 35 år	35	12	3	1	50
35 – 44 år	101	18	4	1	124
45 og eldre år	89	17	6	2	114
N	225	47	13	4	289

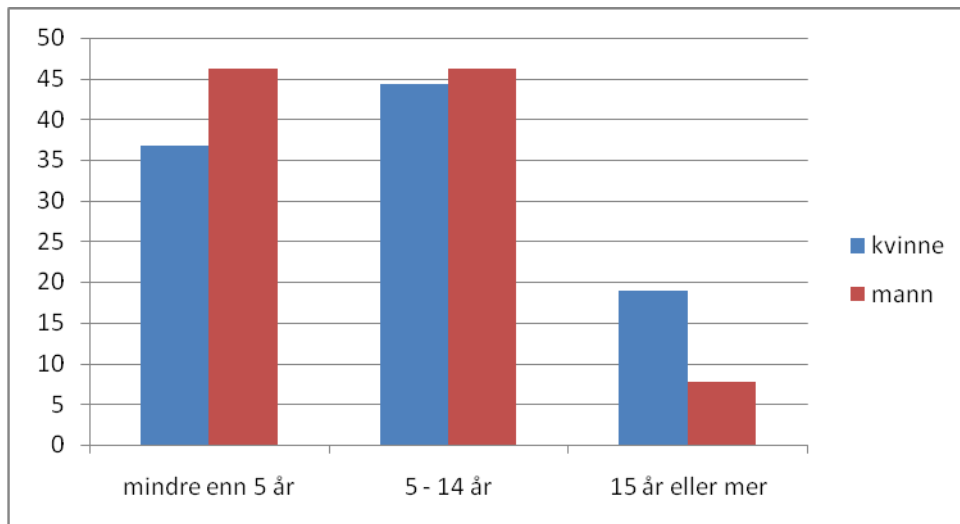
Det er i den yngste aldersgruppen at redusert stilling er mest utbredt. Vi har også minst utvalg av styrelere i den aldersgruppen (jfr. tabell 2.1.) For den yngste gruppen kan livsfaseklemma være en forklaring på redusert stilling.

87% av styrelerne i utvalget har utdanning som førskolelærere. Det er noe lavere enn landsgjennomsnittet som er 90 % (Winswold og Gulbrandesen 2009). Figur 2.1 nedenfor viser en oversikt over antall år styrelerne har arbeidet i barnehagen.



Figur 2.1 Antall år styrelerne har arbeidet i barnehage fordelt på kjønn. I prosentfordelingen inngår 288 kvinner og 25 menn.

Figur 2.1 gir et bilde på utviklingen i barnehagen når det gjelder forholdet mellom kvinner og menn. For menn er barnehagen en forholdsvis ny arbeidsplass. I vårt utvalg er det relativt flere menn som har hatt barnehagen som arbeidsssted i færre år sammenlignet med gruppen kvinner. Når det gjelder arbeid som styrelere i nåværende stilling, blir dette forholdet ytterligere understreket, da vi ser av figur 2.2 at ca 46 % av mennene har arbeidet mindre enn 5 år som styrelere, mens det er 36 % kvinner som har arbeidet like lenge. Vi kan stille spørsmål om det kan skyldes at menns karriere i barnehagen går raskere.



Figur 2.2 Antall år styrerne har hatt nåværende styrerjobb. Prosentvis fordeling innen gruppen kvinner (N=291) og innen gruppen menn (N=26).

2.4.1 Om barnehagene

Hele 88 styrere (28 %) oppgir å arbeide i en profil barnehage⁴. 26 % av kvinnene og 46 % av mennene er styrere i profilbarnehager. Menn er styrere i profilbarnehager som natur/friluftsliv, IKT og idrett. Det er et bredt spekter av profil barnehager, men den største gruppen av profil barnehager (40 av 88 barnehager) oppgis å være naturbarnehager og barnehager med satsing på friluftsliv- og miljø, gjerne i kombinasjon med kultur, musikk, kristen formålsparagraf og IKT.

Styrerne arbeider i barnehager som av størrelse varierer fra en avdeling til barnehager med over 11 avdelinger. 36 % av gruppen kvinnelige styrere er styrere for en avdelings barnehager. I gruppen mannlige styrere er 31 % av disse styrere i barnehager som her mellom 1,5 – 2 avdelinger. Menn i vårt utvalg er dermed styrere i noe større barnehager enn det kvinnene er.

2.5 Dataanalyse

Vi har valgt å analysere dataene fortløpende, og har gjort bruk av SPSS versjon 17 i analysen. Vi har testet om eventuelle forskjeller er statistisk signifikant mellom grupper av kvinner og menn ved hjelp av Pearson kji-kvadrat ved 5 % signifikansnivå. Når vi i datadrøftingen sier at

⁴ Profil barnehage vil si at en barnehage markerer seg med et særpreg og har en egen profil, som f.eks musikkbarnehage, naturbarnehage osv

en sammenheng er signifikant, vil det si statistisk signifikant på 5 % nivå. På tross av at det er signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på en del variabler, så vil vi imidlertid påpeke at datamaterialet er begrenset, i og med at det av utvalget på 317 styrere er bare 26 menn.

For to av holdningsspørsmålene (spm 23 og 24) har vi konstruert indekser gjennom bruk av faktoranalyse. Vi har brukt prinsippal komponentanalyse for å redusere to flerdimensjonal variabler til i dette tilfelle tre indekser – to likestillingsindekser og en kjønnsindeks. Faktorladningene blir presentert i vedlegg 2 og 3.

Svarene som er gitt i de åpne spørsmålene i undersøkelsen, er kategorisert og drøftet.

3. Arbeid med lovverk og planer i forhold til likestilling

Barnehagestyresen er i forhold til i Rammeplanen for barnehagen og Barnehageloven ansvarlig for å iverksette og lede barnehagens arbeid med planlegging, dokumentasjon og vurdering. I merknader til Barnehagelovens § 17 understrekes det at styresen har en sentral rolle i utviklingen av barnehagen. Den enkelte barnehage står fritt i å tilpasse rammeplanen ved å velge metoder og omfang i forhold til lokale behov. Dette kommer til uttrykk i årsplanen eller virksomhetsplanen til den enkelte barnehage, som er et arbeidsdokument som angir hva barnehagen skal arbeide med i løpet av barnehageåret. Det er imidlertid bare 30 % av styresene som oppgir at de har integrert likestilling i barnehagens årsplan. Det er likedan for både kvinner og menn. Styresene i Trøndelag skiller seg i så måte ikke ut fra en undersøkelse gjort av Østrem et al (2009) om implementering av rammeplanen i årsplanen, som viser at 65 % av styresene svarer at de i liten eller ingen grad har arbeidet systematisk med likestilling.

3.1 Arbeid med ulike plandokument i barnehagen

Det er styreser som i hele 85 % av tilfellene er initiativtaker til arbeidet med ulike plandokumenter i barnehagen, mens det øvrige personalet har i følge styreser tatt initiativet i 7 % av tilfellene. Ellers oppgir styresene at initiativet kommer fra personalet og styreser sammen, eller styreser og pedagogisk leder, kommunen, styresnettverk, foreldre, MiB nettverk. Dette understreker at styreser har en strategisk rolle i forhold til å sette likestilling på barnehagens agenda blant annet i arbeidet med plandokumentene.

3.1.1 Arbeid med pålagte plandokumenter

Styreseren og barnehagepersonalet er forpliktet til å arbeide etter barnehageloven, gjeldende rammeplan og handlingsplaner. Disse plandokumentene stiller krav om å integrere likestilling i den daglige virksomheten. Styresene og det øvrige barnehagepersonalets arbeid med ulike plandokumenter i barnehagen vises i tabell 3.1.

Tabell 3.1 Barnehagens arbeid med ulike plandokumenter svarfordeling ut fra kjønn og prosent (N_{kvinne}= 289, N_{mann}=26)

	Barnehagelov		Rammeplan		Handlingsplan 2004-2007		Handlingsplan 2008-2010	
	kvinne	mann	kvinne	mann	kvinne	mann	kvinne	mann
ja	91,4	96,2	100	100	21,1	38,5	29,1	38,1
nei	8,6	3,8	0	0	78,9	61,2	70,9	61,9

Mer enn 90% av alle styrerne oppgir at de har arbeidet med barnehageloven og samtlige har arbeidet med rammeplanen som er en forskrift til barnehageloven. Dette er oppgaver som barnehagen er pålagt å arbeide med. Tabellen viser også en utvikling i retning av at det legges større fokus på likestilling i barnehagen. Det registrerer vi i forhold til at det er relativt flere som har arbeidet med Handlingsplan for likestilling 2008 -2010, enn de som har arbeidet Handlingsplan for likestilling 2004-2007. Økningen har skjedd blant de kvinnelige styrerne, mens den relative andelen av menn som har arbeidet med handlingsplanene er den samme 38,5%. Forskjellene mellom kvinner og menn er bare signifikante for arbeid med handlingsplan for en likestilt barnehage 2004-07. Det kan tyde på at menn jevnt over har vært raskere til å sette likestilling på dagsordenen i barnehagen enn kvinnelige styrere.

Styrerne svarer også at det er et stort tilbud om å delta på kurs/seminarer om rammeplan og barnehageloven. I alt 76 % av styrerne og 73% av personalet har deltatt på kurs om rammeplanen, mens bare 10% oppgir at de ikke har benyttet seg av tilbudet. Når det gjelder deltakelse på kurs/seminarer om barnehageloven, så har 46% av styrerne og 37% av personalet deltatt. Det er ca 20% av styrerne og personalet som ikke har tatt imot tilbud om å delta. Selv om det er en tendens til at flere kvinner både blant styrerne og personalet har takket ja til deltakelse på kurs/seminarer om barnehageloven og rammeplanen, i forhold til både mannlige styrere og personale, så er forskjellene ikke signifikante.

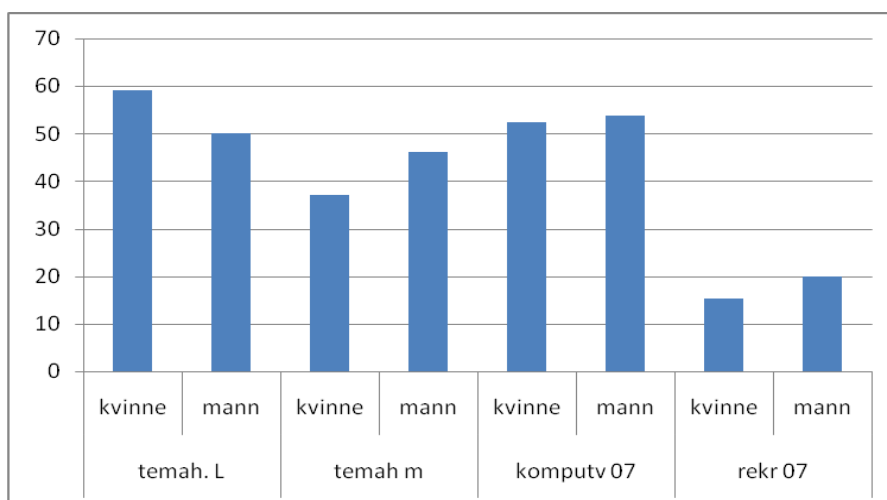
Handlingsplanene om likestilling synes ikke å ha hatt samme prioritet fra kurs/seminar-tilbydere sett i forhold til tilbudet av kurs og seminarer om Barnehageloven og Rammeplan for barnehager. Samtidig som det har vært færre tilbud, så har det også vært mindre etterspørsel etter kurs/seminar om Handlingsplan for likestilling. Blant barnehagestyrerne har 56% fått tilbud, og 14% oppgir å ha deltatt. Blant personalet har 35% fått tilbud, og 13% har takket ja til tilbudet. Det er ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn.

Barnehagen synes å prioritere arbeidet med barnehagelov og rammeplan, og dette blir forsterket ved at det er flest kurs/seminarer om barnehageloven og rammeplanen som både blir tilbudt og får deltakelse fra både styrere og øvrige personale. Dette er et prioritert felt for barnehagen, siden det også er det som kjerneaktiviteten i barnehagen har sitt utspring i. Likestillingsarbeidet sett ut fra handlingsplanene om likestilling synes verken å være særlig prioritert i arbeidet i barnehagen eller når det gjelder deltakelse på kurs/seminarer, på tross av at likestilling skal være en integrert del av hele barnehagens virksomhet.

3.1.2 Barnehagens arbeid med temahefter og strategiplaner i forhold til likestilling

Kunnskapsdepartementet har sammen med sentrale aktører innenfor barnehagesektorene utarbeidet temahefter og strategiplaner som bidrag til å løfte fram områder som er ansett som viktige å fokusere på, som for eksempel integrering av likestilling i barnehagens virksomhet og rekruttering av menn. Figur 3.2 gir en oversikt over andel av styrerne som har arbeidet med følgende planer:

- Strategiplan for rekruttering av førskolelærere 2007-11 (rekr 07)
- Strategiplan for kompetanseutvikling 2007-10 (komputv.07)
- Temahefte om å rekruttere og beholde menn i barnehagen (temah m)
- Temahefte om likestilling i det pedagogiske arbeidet barnehagen (tema L)



Figur 3.2 Barnehagens arbeid med temahefter og ulike strategiplaner i forhold til likestilling fordelt på kjønn i prosent ($N_{\text{kvinne}}= 281$, $N_{\text{mann}}= 26$)

Det er ca 58% som har arbeidet med temaheftet om likestilling i barnehagen, mens det er 38% som har arbeidet med temaheftet om menn i barnehagen. Relativt flere kvinner har arbeidet

med temahefte om likestilling, mens det er relativt flere menn som har arbeidet med temaheftet om menn. Svarene indikerer at det er flere som har arbeidet med likestilling i hverdagen enn det å beholde og rekruttere menn. Samtidig kan svarforskjellene mellom kvinner og menn være en indikasjon på ulik tilnærming til likestilling i barnehagen, hvor kvinner fokuserer på å integrere likestilling i den daglige virksomheten, mens menn fokuserer på likestilling gjennom å kjønnsbalanse. Når det gjelder strategiplanene for kompetanseutvikling, og for rekruttering av førskolelærere, så oppgir halvparten av barnehagestyrerne å ha arbeidet med strategiplan for kompetanseutvikling, mens bare 16% har arbeidet med strategiplanen for rekruttering av førskolelærere.

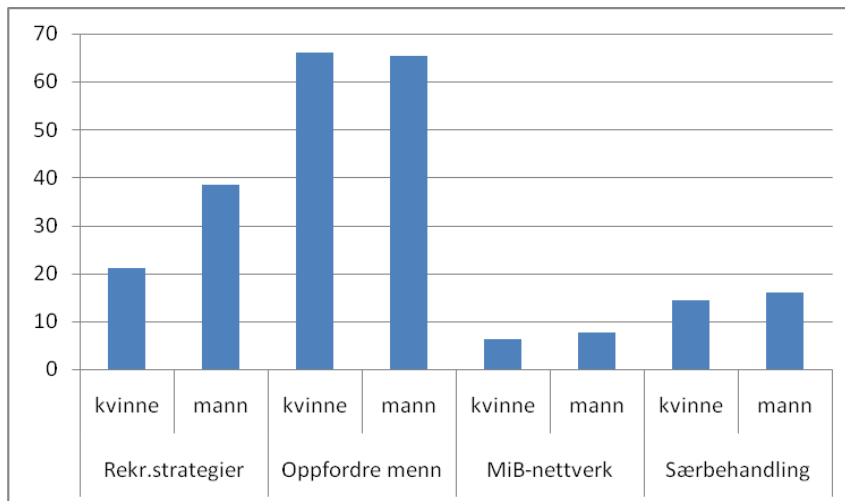
4. Rekruttering av menn

I Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnskole 2008-2010 (Kunnskapsdepartementet 2008) er et av hovedmålene å bedre kjønnsbalansen blant ansatte i barnehagen. Handlingsplanens tiltak 3.6 er rettet inn mot å finne tiltak som kan gjennomføres i lærerutdanningene for å rekruttere og beholde menn i utdanningen. Mens tiltak 3.4 handler om å opprette rekrutteringsteam for menn i barnehagen, i samarbeid med fylkesmannen som ledd i å øke tilbudssiden av menn med førskolelærerutdanning til yrket. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan barnehagestyrerne i Trøndelag følger opp målet om å oppnå kjønnsbalanse gjennom å rette fokus både på rekruttering av menn til barnehagen og hvordan de arbeider for å beholde menn i barnehagen. Departementets målsetting er 20 % menn i norske barnehager. I 2004 var det 5,9 % menn i barnehagene, i 2008 ca 9 % (SSB 2009).

4.1 Rekruttering av menn til barnehagen

Over 91 % av styrerne (N=314) oppgir at de har regelmessige medarbeidersamtaler. 9 % har personalmøte hver 14. dag, 69 % har personalmøte hver måned, og 22 % har personalmøte sjeldnere enn hver måned. Vel halvpartene av både de mannlige og kvinnelige barnehagestyrerne har hatt rekruttering av menn i barnehagen som tema på personalmøte. En tredjedel av styrerne oppgir at andelen menn i barnehagen har økt i løpet av de siste 5 årene, som i tid er sammenfallende med perioden handlingsplan for likestilling i barnehagen har vært virksom. Det kan synes som at økningen har vært størst i barnehager som har mannlige styrere. 42,3% mannlige styrere og 33,8 % kvinnelige styrere oppgir at andelen menn i deres barnehage har økt i løpet av siste femårs periode.

Figur 4.1 viser hvorvidt styrerne har egne strategier i forhold til å rekruttere menn, om de oppfordrer menn til å søke i stillingsannonse, om de har brukt MiB-nettverket og om de har brukt forskriften til likestillingsloven om særbehandling av menn i forbindelse med rekruttering av menn til ledige stillinger i barnehagen.



Figur 4.1 Styrernes bruk av tiltak til å rekruttere menn til ledige stillinger i barnehagen i prosent($N_{\text{kvinn}}=288$, $N_{\text{mann}}=26$)

38,5 % av mennene og 21,2 % av kvinnene har egne rekrutteringsstrategier for menn. Det er signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til å ha egne rekrutteringsstrategier for menn. Menn er altså mer tilbøyelig til å fokusere på rekruttering av menn enn kvinner. Når det gjelder de øvrige tiltakene er det ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn. Totalt oppgir 67 % av barnehagestyrerne at de oppfordrer menn til å søke i stillingsannonse, 6,4 % benytter forskriften om særbehandling av menn, og 14,5 % har brukt MiB nettverk. MiB grupper ble først etablert i Norge fra midten av 1990 tallet. Gruppene har arbeidet på ulike måter både faglig og sosialt. Aktiviteten har vært varierende, men det ble blåst nytt liv i arbeidet ved hjelp av Handlingsplanen for en likestilt barnehage (2004-2007). En av målsettingene i planen var at likestillingsarbeidet skulle bygge på det arbeidet som var gjort i MiB nettverkene.

4.2 Styrernes egne rekrutteringstiltak

Det er 49 styrere, 7 menn og 42 kvinner, som har svart på et åpent spørsmål om de benytter andre tiltak for å rekruttere menn enn bare annonsering, MiB nettverk og forskriften til likestillingsloven. 10 styrere oppgir at de på grunn av stor stabilitet i personalgruppa ikke har ledige stillinger, slik at rekruttering av menn blir en lite aktuell problemstilling. I denne gruppen inngår også styrere ved familiebarnehager, som peker på at de er både eiere og drivere, slik at nyansettelser er uaktuelt. Argumentene med at stabilt personale og få ledige stillinger gjør det vanskelig å få flere menn inn i barnehagen, spesielt i små barnehager,

sammenfaller med Winsvold og Gulbrandsen (2009), som viser at førskolelærere som arbeider i barnehagen, har blitt en mer stabil arbeidsgruppe enn tidligere.

4.2.1 Direkte og indirekte rekruttering av menn

Direkte og indirekte rekruttering av menn innebærer bruk av annonser som henspeiler på aktiviteter som oppfattes som mannlige, profilering av arbeid i barnehagen overfor mannlige elever i ungdomskole, videregående skole, studenter på høyskoler og menn på andre arenaer, bruk av nettverk og vikarstillinger til menn. I alt 25 styrere bruker noen av disse formene for rekruttering. I forhold til annonsering legger de vekt på å utforme stillingsannonser som appellerer til menn, som for eksempel: *"Naturskjønne omgivelser, muligheter til å påvirke egen hverdag at vi satser på kompetanseheving o.s.v. Ut å markedsføre oss selv"*. En annen styrer viser til at rekruttering av menn ikke oppleves som et problem fordi: *"Vi ønsker menn og har hatt flere ansatte i og med dette er en naturbarnehage ser vi at de bevisst søker hit, så vi har vært heldig slik"*. Slik tradisjonell direkte rekruttering er helt i tråd med en undersøkelse gjort av Lysklett og Emilsen (2007) om menn i natur- og friluftsbarnehager. De finner blant annet at natur- og friluftsbarnehager foretrekkes av mange menn begrunnet ut fra deres interesse for friluftsliv. Samtidig finner de også at kvinnene, som arbeider i natur og friluftsbarnehager, har større tiltro til økt fokus på friluftsliv og uteaktivitet som rekrutteringstiltak overfor menn enn kvinner fra andre barnehager.

Følgende sitat viser eksempel profileringsarbeid i forhold til å rekruttere flere menn til barnehagene: *"Vi er aktive opp mot videregående skole, høyskolestudenter, idrettsmiljøene, musikk/ teatermiljøene med tilbud om barnehagen som arena for vikaroppdrag. Vi er aktive opp mot menn som ytrer ønske om å skifte yrke til å arbeide i barnehage."* Spesielt de mannlige styrerne som har svart på dette spørsmålene synes å være opptatt av å profilere barnehagen som en attraktiv arbeidsplass for menn:

I profileringsarbeid. Bevisst satsning på å verdsette ulik kompetanse generelt.

Har i tillegg en svært engasjert herremann som jobber her. Han bruker mye av seg selv for å promotere barnehagen.

Mannlig førskolelærer har deltatt på møter på videregående skole og reklamer for yrket.

Kvinnelige styrere oppgir også å ha opprettet lokale nettverk for menn, begrunnet ut fra at, *"egne nettverk for menn gir disse tilgang til et meningsfullt sosialt felleskap, som kan være et viktig supplement til den kvinnedominerte arbeidsplassen som barnehagen i stor grad er."*

Både kvinnelige og mannlige styrere oppgir også at de gjør bruk av bekjenskaper eller ”jungeltelegrafene” for å rekruttere menn. I denne sammenheng betyr nettverk tilgang på ressurser i betydningen av mannlige søkere til barnehagen. Deltakelse i nettverk gir sosial kapital som er ressurser som er tilgjengelige gjennom nettopp deltakelse i sosiale nettverk. Sosial kapital er basert på gjensidighet og tillit (Bø og Schiefloe 2007).

Det er 10 styrere som oppgir at de bruker menn som vikarer for å rekruttere menn til barnehagen. På samme måte som bruk av nettverk, kan prioritering av menn ved inntak av vikarer eller ved utlysning av vikarstillinger, betraktes som en indirekte rekruttering av menn. Dette skjer via omveier og ikke alltid i full åpenhet. Det kan betraktes som en måte ”å lure” menn i bakveien for eksempel: ”*Mannlig vikar fikk tilbud om vikarstilling da den ble ledig. Vikariatet ble ikke lyst ut.*”... ”*Prioriterer menn ved inntak av vikarer.*” En vikarstilling gir imidlertid en løs tilknytning til barnehagen, spesielt gjelder dette for tilkallingsvikarer. Følgende sitat viser at bruk av mannlige vikarer ansees som en viktig rekrutteringsstrategi:

Vi bruker ofte mannlige vikarer. Dette er en måte å enten rekruttere flere menn til egen arbeidsplass eller også til andre barnehager. Mange menn gir gjerne flere menn er vår erfaring. Mannlige studenter i praksis hos mannlige ped.leder.

En vikarstilling kan bidra til å gi den mannlige vikaren en innsikt i yrket før han eventuelt gjør sitt utdanningsvalg. Opplevelsen han får i møte med yrket kan da være avgjørende om han finner det interessant å velge førskolelærerutdanning, eventuelt også gjøre at han aktivt velger bort et framtidig yrke i barnehagen. I en slik situasjon blir det viktig at barnehagen er inkluderende overfor menn. Flere, både kvinner og menn, viser da også de er aktive opp mot mannlige elever i ungdomskolen og i videregående skole med å tilby de praksis eller vikaroppdrag i barnehagen. Dette kan være ledd i en strategi for å få barnehagen til å framstå som en attraktiv arbeidsplass for menn. Dette er helt i tråd med Kunnskapsdepartementets ”Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011”, som peker på at assistenter og barne- og ungdomsarbeidere er en viktig målgruppe i forhold til rekruttering til førskolelærerutdanningen. Assistenter som begynner på førskolelæreutdanning, er ofte svært motiverte og gjennomfører studiet med gode resultater (Kunnskapsdepartementet 2007). I denne sammenheng henvises det til en undersøkelse som viser at over 40 % av de som arbeider som styrere og pedagogiske ledere uten godkjent utdanning, kunne tenke seg å ta førskolelærerutdanning dersom studietilbudene blir tilrettelagt for dette (Halvorsen og Magnussen 2002). I 2009 startet også flere høyskoler med bl.a. arbeidsplassrelatert utdanning, for de som ikke har anledning til å ta studiet på heltid. Dette tilbudet kan bidra til å få flere

menn til å ta førskolelærerutdanning, siden studiet er tilrettelagt slik at det kan kombineres med arbeid i barnehage (St.meld 41. 2008-2009). Dette kan også være økonomisk fordelaktig for aktuelle søkere.

4.2.2 Rekruttering i spenningsfeltet mellom kjønn og kvalifikasjon

På samme måte som det er en gruppe styrere som bruker det åpne spørsmålet til å vise at de ikke har mulighet til å drive aktiv rekruttering av menn på grunn av stabil personalgruppe, så er det også ei gruppe kvinnelige styrere som bruker spørsmålet til å understreke betydningen av at kvalifikasjonsargumentet ikke må fravikes i rekrutteringen av menn, for eksempel:

Alle aktuelle menn med de rette kvalifikasjonene blir innkalt til intervju.

Vi vil ha de best egnede til stillingene vi lyser ut – uavhengig av kjønn. Vi går ut i fra søknadene og der har vi jo menn som tror det er nok å skrive at de er menn! Vi ansetter mennesker som er dyktige uansett kjønn.

Vi tar gjerne inn menn i barnehagen, men det må være menn som er kvalifiserte for vår barnehage.

Vi har et stabilt personale, og lite utlysninger etter personale, men vi har hatt menn både som vikarer og på praksisplasser med stort hell. Likevel mener vi at vi må se på mer enn kjønn når nytt personal skal ansettes.

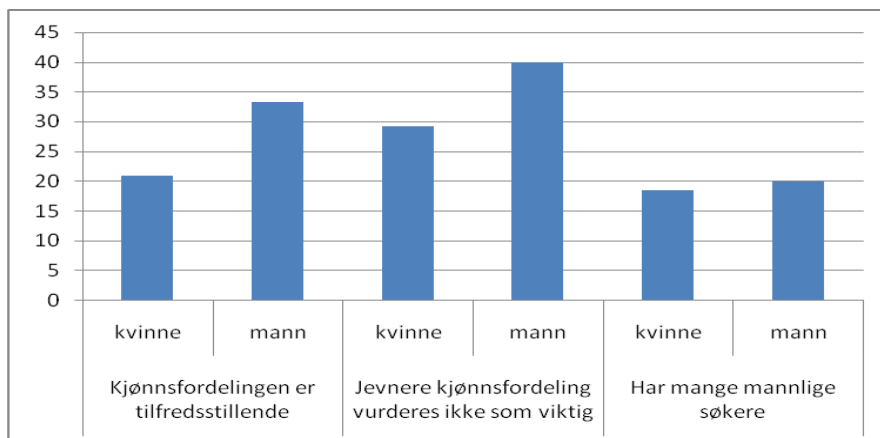
Sitatene understreker at kvalifikasjonsargumentet er utgangspunktet for enhver ansettelse, spørsmålet er hvorfor det er nødvendig å understreke det så sterkt siden radikal kjønnskvotering ikke er tillatt i Norge (Kunnskapsdepartementet 2008). Det vil i praksis si at det ikke er tillatt å ansatte det underrepresenterte kjønn om andre søkere er bedre kvalifisert. På den andre siden har vi også kvinnelige styrere som bruker moderat kvotering ut fra et helhetssyn på barnehagen: *”Vi har sett på de behov vi har og de kvalifikasjoner søkere har, og sett at menn som søker har like gode kvalifikasjoner som kvinnene og av den grunn valgt å ansette dem, også på grunnlag av likestilling i barnas og oss voksnes hverdagsmiljø.”* Dette argumentet handler både om formell likestilling eller kjønnsbalanse og det mer overordna målet om å integrere likestilling i barnehagen.

Kan vi her ane en viss skepsis til menn i barnehager fra kvinnelige styrere når de argumenterer ut fra kvalifikasjoner? Nielsen (2005) viser at når menn går inn på tradisjonelle kvinnelige arenaer som barnehager, så skaper det både motstand og utfordringer. Kan kvinners motstand til menn i barnehager ligge skjult i kvalifikasjonsargumentet? Nielsen (2005) påpeker konkret at motstanden kommer til uttrykk i kvinners forventninger til fortsatt å holde en viss kontroll over utøvelsen av omsorg. På den annen side kan den sterke betoningen av å velge den best kvalifiserte til stillingen, være et uttrykk for å skjerme menn fra å få et B-

stempel, det at han fikk jobben fordi han var kvalifisert og ikke på grunn av kjønn. Erfaringer fra debatten knyttet til kvotering av kvinner til offentlige råd og utvalg, har i enkelte sammenhenger påført kvinner et B-stempel, at de har blitt valgt på grunn av kjønn og ikke kvalifikasjon. Sørhaug (2004) hevder at fordi arbeidslivet generelt fortrenger kjønn har kjønn blitt en negativ størrelse, og negativiteten er blitt påført kvinnene. Han sier at i produksjonslivet har ikke menn kjønn, fordi det er de som er der, og det er de som skal være der. Derimot blir det relevant at kvinner er kvinner, men ikke at menn er menn. I arbeidslivet er mennesker menn. Kan denne argumentasjonen anvendes med motsatt fortegn på menn i barnehagen? I barnehagen blir menn synlig som kjønn, og dermed blir det relevant at menn er menn, men ikke at kvinner er kvinner, fordi det er de som er der. Når menn rekrutteres på grunn av kjønn og ikke kvalifikasjon, blir kjønn en mangel eller en svakhet ved dem. Uansett forklaring kan vi registrere en viss ambivalens i forhold til rekruttering av menn når kvalifikasjoner og kjønn blir satt på agendaen. Et nærliggende spørsmål her er en diskusjon av hva som er kvalifikasjoner med unntak av formell utdanning.

4.3 Styrere som ikke har strategier for å rekruttere menn

På spørsmål om barnehagen har strategier for å rekruttere menn oppgir 38,5% av de mannlige styrerne at de har egne strategier, mens 21,2 % av de kvinnelige styrerne oppgir å ha egne strategier.



Figur 4.2 En prosentvis oversikt over styrere som har svart hvorfor de ikke har egne strategier for å øke andelen menn ($N_{\text{kvinne}}=187$, $N_{\text{mann}}=15$).

Figur 4.2 viser at av de som ikke har egne strategier for å øke andelen menn i barnehagen, har i alt 22 % av styrerne svart at kjønnsfordelingen i barnehagen er tilfredsstillende, mens 19 %

oppgir at de har mange mannlige søkere slik at de ikke har behov for særlige strategier. I tillegg er det bare 30 % som mener at en jevnere kjønnsfordeling i barnehagen ikke er så viktig. Det er her ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn.

De faste svaralternativene har imidlertid bare i begrenset grad klart å fange opp hva som er grunnen til at styrerne ikke har egne strategier for å øke rekrutteringen av menn.

4.4 Vurdering av tiltak for å få en jevnere kjønnsfordeling

Vi har hittil sett på tiltak som går eksplisitt på å rekruttere menn til barnehagen. I dette avsnittet ser vi på hvordan styrerne vurderer ulike tiltak i forhold til å få en jevnere kjønnsfordeling i barnehagen.

Tabell 4.1 Styrernes vurdering av viktigheten av tiltak for å få en jevnere kjønnsfordeling i barnehagen ($N_{\text{kvinne}}=280$, $N_{\text{mann}}=26$).

	Kvinne				Mann			
	Meget viktig	Viktig	Lite viktig	Ikke viktig	Meget viktig	Viktig	Lite viktig	Ikke viktig
Egne møtearenaer for menn	18,8	52,3	24,2	4,7	15,4	53,8	30,8	0
Høyere lønnsnivå for barnehageansatte generelt	70,1	27,8	1,7	0,3	50	46,2	3,8	0
Øremerke stillinger til menn	3,6	25,4	49,3	21,7	11,5	19,2	53,8	15,4
Menn som søker må prioriteres framfor kvinner når de har like kvalifikasjoner	22,3	49,3	20,6	7,8	19,2	53,8	15,4	11,5

Tabell 4.1 gir svarprosentene på de ulike alternativene for alle barnehagestyrere som har svart på spørsmålet. Det er ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn sine svar med unntak av tiltaket ”Høyere lønnsnivå for barnehageansatte generelt” som er signifikant. Her har kvinner og menn ulik vektlegging når det gjelder grad av viktighet, hvor 70% av kvinnene vurderer et høyere lønnsnivå som meget viktig, mens 50% av mennene anser det som meget viktig.

Egne møtearenaer for menn er også et tiltak som vurderes som viktig. Det samme er tiltaket å prioritere menn foran kvinner når de har like kvalifikasjoner. Dette er en form for moderat kjønnskvoltering som ikke fraviker kompetansekravet. Tiltaket øremerking av stillinger til menn vurderes imidlertid i overveiende grad som lite viktig. Ved øremerking av stillinger

fravikes det vanlige seleksjonskravet om meritokrati – best blant like søkere. Kjønn tillegges her en egenverdi i vurderingen av søkerne. Selv om dette ikke er tillatt, er det av teoretisk interesse å få en vurdering av tiltak som er mer uortodokse enn moderat kvotering. Kanskje kan øremerking av stillinger til menn som har en grunnleggende kompetanse for å arbeide i barnehagen, være et virkemiddel for å nå målet om 20% menn i barnehagen innen utgangen av 2010.

4.4.1 Styrernes egne tiltak for å bedre kjønnsfordelingen i barnehagen

På åpent spørsmål oppga 38 styrere, herav 6 menn, andre tiltak for å bedre kjønnsfordelingen i barnehagen. Også her blir tematikken kjønn og kvalifikasjon tatt opp, og da i betydning av at i arbeidet for en jevnere kjønnsfordeling må kvalitetskravet ikke vike for kjønn. *”Liker ikke at menn skal få jobbe i barnehagen bare fordi de er menn – det er kvalitet som er viktig”* *”Mener at kjønn ikke må bli viktigere enn ferdigheter, se på kvalifikasjoner uavhengig av kjønn”*. Kjønn og rekruttering av menn er med andre ord et kontroversielt tema for noen.

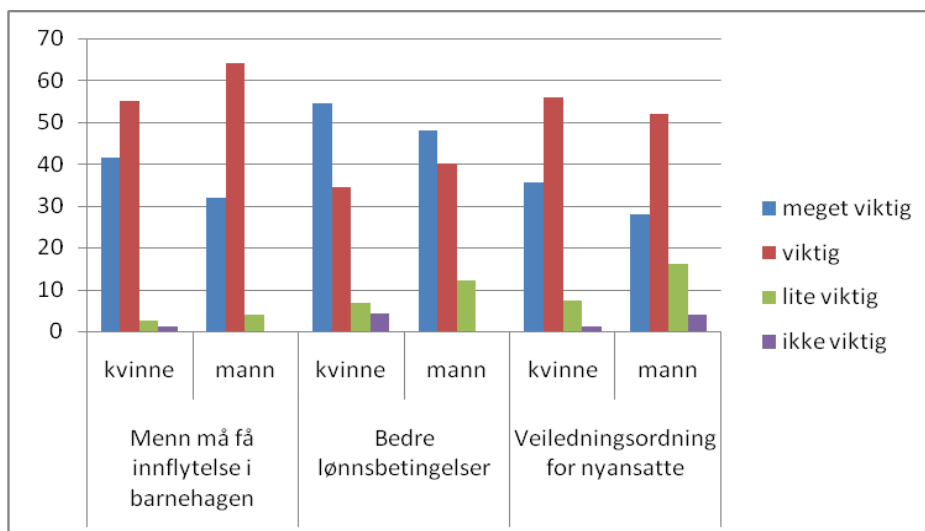
Flere understreker betydningen av å ha ledige stillinger og dessuten få menn til å søke når det er ledige stillinger gjennom å profilere barnehagen mot mannlige søkere. Dette kan blant annet gjøres gjennom: *”å spisse visse fagområder, IKT i barnehagen”* ... *”La menn i barnehagen opplyse om hvordan det er å jobbe i barnehagen”*. I dette ligger også omdømmebygging og her mener flere at barnehagen kan bli mer attraktiv for menn dersom det å jobbe i barnehage får større anseelse og status i samfunnet, *”..og det innebærer et kraftig lønnshopp”*. Det at lønn og status også blir tatt opp som eget tiltak etter at styrerne har vurdert det som meget viktig for å få en jevnere kjønnsfordeling, kan nettopp være en indikasjon på at lønn og status for barnehageansatte er meget viktig å få gjort noe med.

Både kvinner og menn er opptatt av å *”etablere et godt arbeidsmiljø der det er rom for både menn og kvinner”*. .. *”Jobbe med kulturen i barnehagen, slik at menn finner seg til rette til tross for at de er i mindretall”*. ... Samtidig så er det flere som hevder at *”man bør ha minst 2-3 menn i en barnehage om de skal trives/bli i barnehagen”*. En kvinne sier at det er viktig at menn ikke blir ”presset” inn i den typiske kvinnerollen. Det kan være et problem når menn kommer inn på en kvinnedominert arena som barnehagen er. Dette kan eksemplifiseres med følgende utsagn fra en mann som *”ønsker en generell samfunnstrategi for å normalisere maskulin omsorg.”* Og nettopp viktigheten av at barna erfarer at også menn kan arbeide med barn og omsorg, lå til grunn for handlingsplanen ” Den gode barnehage er en likestilt

barnehage” 2004-2007. Samfunnsstrategien som den mannlige styreren etterlyser, ble fulgt opp med ny handlingsplan 2008-2010 ”Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring.” Styrerne i vår undersøkelse er også opptatt av hvordan menn og kvinner utøver omsorg på hver sin måte. Bratterud m.fl (2006) drøfter mannlig omsorg i barnehagen ut fra ulike perspektiv og hevder følgende på side 129: ” *Det blir helt feil dersom menn som driver omsorgsarbeid for eksempel i barnehagen, forsøker å ta etter kvinnene i deres omsorgsarbeid i barnehagen. Menn må finne sin egen utforming.*” Rekruttering av menn og strategier for å beholde menn er derfor viktige tiltak (Kunnskapsdepartementet 2008). Arbeidet med kulturelle endringer dreier seg om hvordan likestilling skal integreres i hele barnehagens virksomhet, noe som er komplekst. Dette gjelder både kvinner og menn i barnehagen og integrering i hverdagslivet generelt.

4.5 Hvordan beholde menn i barnehagen?

I personalpolitikken er det ikke bare et spørsmål om å rekruttere kvalifisert personale, men det dreier seg også om å beholde kvalifisert personale. For å utforske denne siden av personalpolitikken har vi spurt om hva som kan gjøres for å beholde mennene i barnehagen.

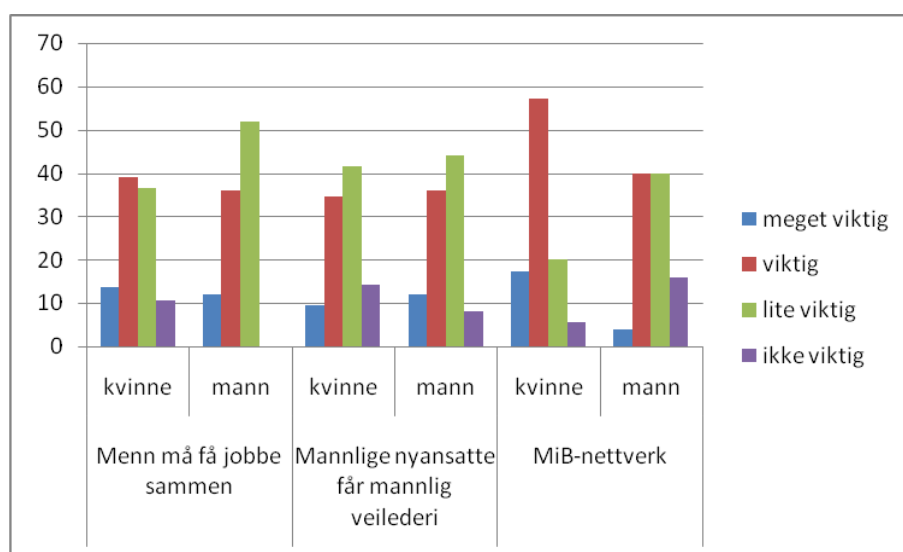


Figur 4.3 Styrernes vurdering av grad av viktighet ved bruk tre generelle tiltak for å beholde menn i barnehagen ($N_{\text{kvinne}}=285$, $N_{\text{mann}}=25$)

Alle disse tre generelle tiltakene: ”Menn må få innflytelse på barnehagehverdagen”, ”Veiledningsordning for nyansatte” og ”Bedre lønnsbetingelser” blir vurdert som meget

viktig/viktig av både kvinner og menn. Det er ingen signifikante forskjeller på kvinner og menns vurdering av tiltakene, men tendensen er at kvinner har vektlagt alle tiltakene som litt viktigere enn det menn har gjort.

Den positive vektleggingen de generelle tiltakene får av både kvinner og menn, står i kontrast til styrernes vurdering av de mer spesifikke tiltakene for å beholde menn i barnehagen. Dette kommer til uttrykk i utsagn som: ”Menn må få jobbe på samme avdeling”, Mannlige nyansatte må få mannlige veileder” og ”MiB nettverk”. Styrernes vurdering av disse tiltakene er vist i figur 4.4.



Figur 4.4 Styrernes vurdering av grad av viktighet ved bruke tre spesifikke tiltak for å beholde menn i barnehagen ($N_{\text{kvinne}}=285$, $N_{\text{mann}}=25$)

De spesifikke tiltakene blir ikke i samme grad som de generelle tiltakene vurdert som meget viktig. Halvparten av styrerne, som har svart, vurderer det som meget viktig/viktig at menn får jobbe på samme avdeling. Ca 45 % mener det er meget viktig/viktig at mannlige nyansatte får en mannlige veileder, mens det er hele 90 % som vurderer en veiledningsordning for nyansatte som meget viktig/viktig. En veiledningsordning vurderes viktigere enn om menn får mannlige veileder. Når det gjelder deltakelse for menn i et MiB nettverk, tillegger kvinner det større grad av betydning enn det menn gjør. Denne forskjellen er signifikant. Hele 74,5 % av kvinner vurderer MiB-nettverket som meget viktig/viktig for å beholde menn i barnehagen, mens bare 44% av de mannlige styrerne har samme vurdering.

5. Holdninger til likestilling og til kvinner og menn i barnehagen

Barnehagene er pålagt å ha kjønn og likestilling som et alltid tilstedeværende perspektiv (Askland og Rossholt 2009). Samtidig ser vi at likestilling jevnt over ikke er noe prioritert område i den daglige virksomheten når det gjelder arbeidet med ulike plandokumenter generelt i barnehagen (jfr Kap 3). Vi ser også at mange styrere har et noe ambivalent forhold til rekruttering av menn til barnhagen (jfr Kap 4). Arbeidet med å integrere likestilling i barnehagen generelt og rekruttere menn spesielt vil på den ene siden være preget av barnehagens rammebetingelser. Det vil antakelig også være preget av hvilke holdninger styreren har til likestilling mellom kjønnene. Og hvilken betydning de tillegger kjønn i det daglige arbeidet i barnehagen som for eksempel om menn passer bedre til noen oppgaver enn kvinner og omvendt.

5.1 Styrernes oppfatning av likestilling i barnehagen

Gjennom konstruksjon av to likestillingsindekser (vedlegg 2), basert på spørsmål 23, finner vi at styrerne forstår begrepet likestilling som likhet. Det er ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til disse to likestillingsindeksene. Likestillingsindeks 1 viser at styrerne jevnt over er enige i at kvinner og menn skal gjøre de samme oppgavene, behandle barna likt og at kjønnsbalanse som vil si en jevn fordeling av kvinner og menn, har liten betydning når det gjelder likestilling. Likestilling er å gjøre det samme og behandle barn likt.

Likestillingsindeks 1:

- Likestilling betyr at kvinner og menn gjør de samme arbeidsoppgavene
- Likestilling betyr at barna behandles likt
- Likestilling har ingen betydning for kjønnsbalanse

Ved å gå inn på hvordan styrerne svarer på de enkelte spørsmålene som ligger i likestillingsindeks 1 (faktor 2 i vedlegg 2), ser vi at de yngste, tabell 5.1, og de som har arbeidet færrest år i barnehagen, tabell 5.2, er mest enig i utsagnet om at "Likestilling betyr at kvinner og menn gjør de samme arbeidsoppgavene". Forskjellene er signifikante.

Tabell 5.1: Likestilling betyr at kvinner og menn gjør de samme arbeidsoppgavene. Relativ fordeling i forhold til alderskategorier av styrere (N₃₅=53, N₂₅₋₄₄= 135, N_{45>} =121)

		Under 35 år	35 - 44 år	45 år og eldre
Likestilling betyr at kvinner og menn gjør de samme arbeidsoppgavene	Helt enig	32,1	28,9	19,0
	Enig	54,7	30,4	41,3
	Litt uenig	3,8	21,5	22,3
	Uenig	9,4	19,3	17,4

Tabell 5.2: Likestilling betyr at kvinner og menn gjør de samme arbeidsoppgavene. Relativ fordeling i forhold til antall år styrere har arbeidet i barnehage (N₅=22, N₅₋₁₄= 125, N_{15>}162)

		Under 5 år	5 - 14 år	15 år eller mer
Likestilling betyr at kvinner og menn gjør de samme arbeidsoppgavene	Helt enig	50	28,8	19,1
	Enig	40,9	41,6	36,4
	Litt uenig	9,1	16,0	22,8
	Uenig	0	13,6	21,6

Når det gjelder de to øvrige spørsmålene som inngår i konstruksjonen av likestillingsindeks 1, er det ingen signifikante forskjeller verken i forhold til alder, antall år i barnehagen eller antall år som styrer.

Likestillingsindeks 2 (faktor 1 i vedlegg 2) understreker likhetsperspektivet, ved at denne indeksen viser uenighet i påstandene om at kvinner og menn som jobber i barnehagen er forskjellige og at menn som jobber i barnehagen, skiller seg ut fra andre menn ved å være mykere eller mer feminine.

Likestillingsindeks 2:

- Kvinner er flinkere enn menn til å se barns behov
- Menn som arbeider i barnehagen er myke menn
- Menn som arbeider i barnehagen er feminine menn
- Naturbarnehager passer bedre for menn enn kvinner

Styrernes uenighet i utsagnet: ”Kvinner er flinkere enn menn til å se barns behov” øker med antall år styrerne har arbeidet i barnehagen. Denne forskjellen er signifikant. Alder og antall år som styrer har ingen betydning i forhold til de fire utsagnene i likestillingsindeks 2.

Begge likestillingsindeksene understreker at kjønn ikke skal ha noen betydning. Det kan tolkes som at kjønn ikke er relevant i forhold til likestilling i barnehagen, eller at betydningen av kjønn minimeres ved at kvinner og menn gjør det samme, og ved å likebehandle jenter og gutter. Å nøytralisere betydningen av kjønn har vært en strategi som blant annet kvinnelige sivilingeniører har benyttet seg av i sin mannsdominerte yrkeskontekst (Kvande og Rasmussen 1990). En slik holdning til kjønn kan være en indikasjon på at styrernes arbeid med likestilling i barnehagen befinner seg i en tidlig fase. I et slikt perspektiv er de yngste styrerne og de som har arbeidet færrest år i barnehagen, mer likestillingsorienterte enn de eldre styrerne siden de er yngste synes å være mer opptatt av at kvinner og menn skal gjøre de samme arbeidsoppgavene. Dersom denne holdningen materialiserer seg i oppgavefordelingen mellom kvinner og menn i barnehagen ved at de skal gjøre de samme oppgavene, vil det bryte med de tradisjonelle kjønnsrolleforventningene om at kvinner og menn har komplementære roller i barnehagen.

5.2 Hvilken betydning har kjønn i det daglige arbeidet i barnehagen

Ved å rette fokus på kjønnsforskjeller i oppgavene som utføres i barnehagen, fant vi imidlertid et noe mer nyansert bilde på likestilling. Kjønn som forskjell kommer tydeligere fram i kjønnsindeks 1 (vedlegg 3) som er basert på spm 24.

Kjønnsindeks 1:

- Mannlige ansatte har en annen måte å vise omsorg på enn kvinnelige ansatte
- Kvinnelige ansatte er mer opptatt av rutiner enn mannlige ansatte
- Mannlige ansatte gjør de fleste vaktmesteroppgavene
- Kvinnelige ansatte lager mer mat enn mannlige ansatte
- Mannlige ansatte ønsker i større grad enn de kvinnelige å jobbe ute
- Kvinnelige ansatte prioriterer andre arbeidsoppgaver enn de mannlige ansatte
- Mannlige ansatte er mer ute med barna enn kvinnelige ansatte

Mens likestillingsindeksene minimaliserte betydningen av kjønn, ser vi derimot at kjønnsindeksen åpner opp for at kjønn har betydning og da som forskjell.

Dersom vi går bak kjønnsindeksen og ser på de ulike utsagnene, finner vi signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i vurderingen av 4 av de 7 utsagnene. Utsagnene vises nedenfor i tabell 5.3.

Tabell 5.3: Styrernes vurdering av utsagn om arbeidsoppgaver kvinner og menn gjør i barnehagen. Relativ fordeling (N_{Kvinne}=245, N_{Menn}=26)

Utsagn		kvinner	menn
Mannlige ansatte har en annen måte å vise omsorg på enn kvinnelige ansatte	<i>Helt enig</i>	7,7	30,8
	<i>Enig</i>	53,2	57,7
	<i>Litt uenig</i>	28,8	11,5
	<i>Uenig</i>	10,9	0
Mannlige ansatte gjør de fleste vaktmesteroppgavene	<i>Helt enig</i>	4,1	19,2
	<i>Enig</i>	28,6	46,2
	<i>Litt uenig</i>	43,3	30,8
	<i>Uenig</i>	24,1	3,8
Kvinnelige ansatte prioriterer andre arbeidsoppgaver enn de mannlige ansatte	<i>Helt enig</i>	3,7	30,8
	<i>Enig</i>	47,8	53,8
	<i>Litt uenig</i>	37,1	15,4
	<i>Uenig</i>	11,4	0
Mannlige ansatte er mer ute med barna enn kvinnelige ansatte	<i>Helt enig</i>	2,4	15,4
	<i>Enig</i>	20,8	23,1
	<i>Litt uenig</i>	35,9	42,3
	<i>Uenig</i>	40,8	19,2

I disse fire utsagnene ser vi at det først og fremst er menn som understreker kjønnsforskjellene gjennom å være mest enige i utsagnene. Dette kommer særlig tydelig fram i utsagnet som omhandler maskulin omsorg, i forhold til at menn gjør vaktmesteroppgaver og at kvinner prioriterer andre arbeidsoppgaver enn mannlige ansatte. Mannlige styreres vektlegging av at kjønn utgjør en forskjell i barnehagen, kan forstås ut fra argumentasjonen fra likestillingsdebatten om at kjønn utgjør en ressurs, hvor det underrepresenterte kjønn representerer noe annet. Kjønnbalanse vil ut fra et slikt perspektiv føre til en kvalitetsforbedring. Denne retorikken gjenfinner vi også i argumentasjonen for å få flere menn inn i barnehagen, for eksempel vil menn som arbeider innenfor barneomsorg i dag, møte forventninger om å være både kjønnsoverskridende modeller og rollemodeller for gutter (Nordberg 2005). Og i diskursen om barns behov understrekes det at menn er viktig for barns pedagogiske og utviklingspsykologiske muligheter. Nielsen (2005) argumenterer for at når

barnehagen etterspør flere menn i barnehagen, er det fordi de skal være nærværende og gi omsorg.

På den annen side kan også opplevelsen av kjønnsforskjeller være større blant mannlige styrere siden de arbeider på et svært kvinnedominert område. Det gjør at de kan oppleve tradisjonelle forventninger i forhold til hva som er manns- og kvinneoppgaver. Samtidig kan betoningen av kjønn som forskjell også være en markering av at menn ønsker å synliggjøre at kjønn har betydning i barnehagen, og at de slett ikke har noe ønske om å endre på det, men tvert i mot ta det inn i barnehagen og prøve å skape endring i en kvinnedominert barnehagekultur. Da kan det være hensiktsmessig å understreke betydningen av kjønn som forskjell. Samtidig understreker Bredesen (2004) at det institusjonene trenger, er alle slags menn, og helst ikke menn som kun gjør manning. Kravet om varierte forbilder gjelder like mye for menn som for kvinner.

6. Kompetanseutvikling gjennom utviklingsarbeid i barnehagen

Lokalt utviklingsarbeid har vært en vellykket arbeidsmetode i forhold til å utvikle barnehagens kvalitet i Norge som følge av revisjoner i barnehagelov og rammeplan for barnehagen. Lokalt utviklingsarbeid innebærer å arbeide systematisk med mål, innhold, arbeidsformer og organisering for å skape en planlagt forandring i praksis (Foss et al 1993). Gotvassli (2001) viser til at endring i praksis krever utvikling av læringskompetanse. Det betyr blant annet å ha evne og vilje til avlæring og til relæring, eller forstå egen kompetanse i nye sammenhenger. Det å integrere likestilling i barnehagen krever både endring og læring. I dette kapitlet vil vi se nærmere på hvilken erfaring styrerne har med utviklingsarbeid generelt og spesielt i forhold til likestilling i barnehagen. Og hvorvidt erfaringer med endringsarbeid spesielt med hensyn til likestilling har noen innvirkninger på styrernes holdninger til likestilling og holdninger til kvinner og menn generelt i barnehagen.

6.1 Utviklingsarbeid

Hele 66 % (N= 312) av styrerne oppgir at de har erfaring med utviklingsarbeid i barnehagen, men det bare 38 styrene eller 12.2 % (N= 312) som oppgir at de arbeider eller har arbeidet med likestilling i utviklingsarbeidet. Det er relativt like mange kvinner som menn som har arbeidet med utviklingsarbeid generelt og likestilling spesielt. Når det gjelder utviklingsarbeid knyttet til likestilling, oppgir 7 styrene at de ikke har hatt samarbeid med andre, mens de øvrige har samarbeidet med en eller flere partnere. 10 styrene oppgir å ha deltatt i et samarbeid både med nettverk initiert av fylkesmann, høgskole/universitet og andre barnehager. Seks styrene oppgir at kommunen er samarbeidspartner i tillegg til en av de øvrige samarbeidspartnere.

6.1.1 Effekt av utviklingsarbeid generelt og spesielt i forhold til likestilling

Tabell 6.1 viser styrernes vurdering av utviklingsarbeid i forhold til likestilling i barnehagen.

Tabell 6.1 Styrernes vurdering av effekten av utviklingsarbeidet i prosent. N=37 (N_{kvinner}= 34, N_{menn}=3)

I hvilken grad er du enig at utviklingsarbeid om likestilling har medført:	Helt enig	Enig	Litt uenig	Uenig
Personalet har blitt mer bevisst på likestilling	54,1	37,8	5,4	2,7
Personalet har fått en annen forståelse av hva likestilling er	40,5	54,1	2,7	2,7
Vi har begynt å diskutere hva likestilling betyr	44,1	52,9	0	2,7

Styrerne anser at utviklingsarbeid har stor effekt i forhold til både det å øke bevisstheten om forståelsen av likestilling, hva likestilling er og i forhold til å diskutere hva likestilling betyr.

Kvistad og Søbstad (2005) fant at det å arbeide systematisk med et utviklingsområde hadde ringevirkninger til andre områder i barnehagen enn det som var i fokus for selve utviklingsarbeidet. I vår undersøkelsen har vi ikke mulighet til å sjekke ut om utviklingsarbeidet har noen effekt for personalet, men vi har undersøkt om det er noen sammenheng mellom arbeid med utviklingsarbeid generelt og spesielt i forhold til å integrere likestilling i barnehagens årsplan, i forhold til arbeid med ulike plandokumenter, holdninger til likestilling og til menn og kvinner i barnehagen, og til rekruttering av menn i barnehagen.

Tabell 6.2 Relativ sammenheng mellom erfaring med utviklingsarbeid og integrering av likestilling i årsplan/virksomhetsplan.

		Har barnehagen erfaring med utviklingsarbeid		
		ja	nei	totalt
Har barnehagen integrert likestilling i årsplan/virksomhetsplan?	ja	34,6	17,7	29
	nei	65,4	82,4	71
		100 (N=205)	100 (N=102)	100 (N=307)

Tabell 6.2 viser at det er større sannsynlighet for at barnehager som har erfaring med utviklingsarbeid, har integrert likestilling i sin årsplan/virksomhetsplan. Forskjellene er signifikante.

I tabell 6.3 viser at det også er større sannsynlighet for at barnehager som har erfaring med utviklingsarbeid, også har arbeidet har ulike plandokumenter i barnehagen.

Tabell 6.3 Relativ sammenheng mellom erfaring med utviklingsarbeid og arbeid med ulike plandokumenter i prosent ($N_{\text{utviklingsarbeid}}=205$, $N_{\text{ikke utviklingsarbeid}}=104$)

Har du og/eller barnehagepersonalet arbeidet med:		Har barnehagen erfaring med utviklingsarbeid		
		ja	nei	totalt
Handlingsplan for likestilling 2008 -2011	ja	36,6	15,7	29,6
	nei	59,8	40,2	70,4
Temahefte om likestilling i barnhagen	ja	70,0	35,0	58,2
	nei	30	65,0	41,8
Temaheftet om menn i barnehagen	ja	45,5	20,8	37,3
	nei	54,5	79,2	62,7
Strategiplan for kompetanseutvikling 2007 -2010	ja	61,0	35,3	52,3
	nei	39,0	64,7	47,7
Strategiplan for rekruttering av førskolelærere 2007 -2011	ja	20,4	5,0	15,2
	nei	79,6	95	84,8

Det er ingen signifikante forskjeller i holdning til likestilling mellom de som har drevet utviklingsarbeid og de som ikke har erfaring med utviklingsarbeid. Når det gjelder holdninger til kvinner og menn i barnehagen er det signifikante forskjeller for følgende utsagn:

- Kvinner og menn er like gode omsorgspersoner (*de med erfaring fra utviklingsarbeid er mer enig*)
- Kvinner er flinkere enn menn til å se barns behov (*de med erfaring fra utviklingsarbeid er mer enig*)
- Menn som arbeider i barnehagen er myke menn (*de med erfaring fra utviklingsarbeid er mer uenig*)
- Kvinnelige og mannlige ansatte er like populære blant barna (*de med erfaring fra utviklingsarbeid er mer enig*)

Tendensen er at utviklingsarbeid fører til at eventuelle forskjeller mellom kjønnene blir utjevnet eller at oppfatningen av kjønnsforskjeller reduseres i forhold til hverdagslivet i barnehagen.

Når det gjelder tiltak for å beholde menn i barnehagen (Vedlegg 1, Spørsmål 21), er det signifikante forskjeller mellom de med og de uten erfaring fra utviklingsarbeid i forhold til påstanden: ”bedre lønnsbetingelser”. De med erfaring fra utviklingsarbeid mener det er viktigere å arbeide for bedre lønnsbetingelser. Når det gjelder å rekruttere menn til barnehagen (Vedlegg 1, Spørsmål 15), er det mer sannsynlig at de som har erfaring fra utviklingsarbeid har hatt rekruttering av menn som tema på personalmøte, har strategier for å rekruttere menn i barnehagen og at de oppfordrer menn til å søke i stillingsannonsene, enn barnehager som ikke har drevet med utviklingsarbeid. Det er ingen tilsvarende forskjeller når det gjelder rekrutteringstiltak som bruk av MiB nettverk, og forskrift til likestillingsloven om særbehandling av menn i rekrutteringsarbeidet. Tendensen er imidlertid at også de som har arbeidet med utviklingsspørsmål, er mer enige i å ta i bruk disse tiltakene uten at forskjellene er signifikante. Det er også større sannsynlighet for at de prioriterer mannlige søkere i barnehagen foran kvinnelige søkere når de har like kvalifikasjoner.

6.2 Årsaker til at barnehagen ikke har arbeidet med likestilling

Det er bare 38 styrere i vårt utvalg som oppgir at deres barnehage har arbeidet eller arbeider systematisk med likestilling. Tabell 6.4 viser noen årsaker til at barnehagene ikke har arbeidet med utviklingsarbeid i forhold til likestilling mellom kjønnene. Det var mange som unnlot å svare på dette spørsmålet. Det er mellom 215- 237 styrere som har vurdert utsagnene.

Tabell 6.4 Vurdering av årsaker til at barnehagen ikke har arbeidet med likestilling i prosent

Utsagn:	Meget viktig	Viktig	Lite viktig	Ikke viktig
Likestilling er et tema jeg mener barnehagen ikke skal prioritere (N=225)	3,6	28,9	34,4	31,1
Personalet har ikke vist interesse for temaet (N=220)	2,7	29,5	45	22,7
Hverdagen i barnehagen er travel, og vi har ikke tid til å delta i utviklingsarbeid (N=220)	2,7	33,2	39,1	25
Vi har prioritert å jobbe med andre temaer enn likestilling (N=237)	33,3	53,6	10,5	2,5
Jeg mangler kompetanse for å igangsette utviklingsarbeid (N=224)	6,3	25,9	38,8	29,0
Jeg mangler kompetanse om likestilling (N= 222)	3,2	22,1	42,3	32,4
Personalet mangler kompetanse til å jobbe med utviklingsarbeid (N=220)	4,5	25,9	41,4	28,2
Personalet mangler kompetanse om likestilling (N=222)	1,8	26,6	41,9	29,7
Vi har ingen planer om å arbeide med likestilling (N=215)	5,1	24,2	43,7	27

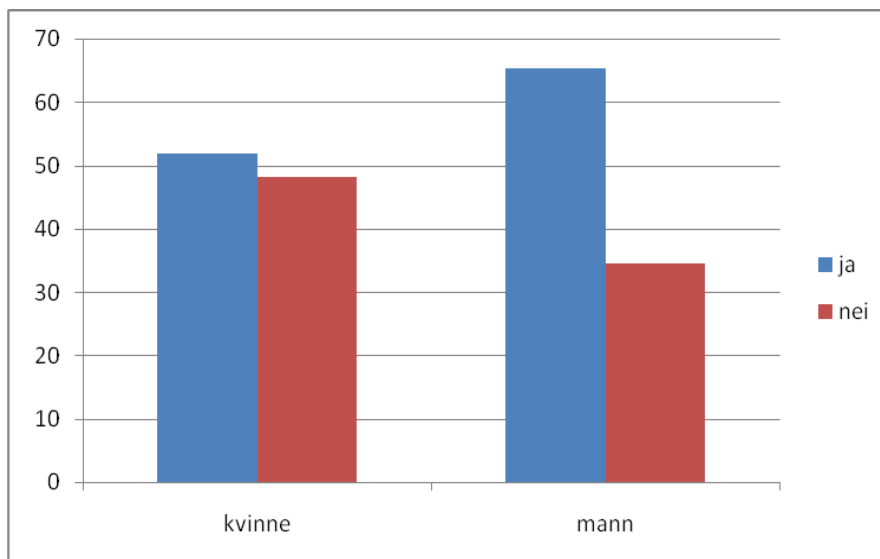
De fleste styrerne (86,9 %) oppgir at årsaken til at de ikke har arbeidet med likestilling, er at de har hatt fokus på andre tema. Generelt synes ikke manglende kompetanse, verken hos styreren eller personalet med hensyn til utviklingsarbeid generelt og spesielt i forhold til likestilling, å være noen viktig årsak til at styrerne ikke har arbeidet med likestilling. I forhold til kjønn, alder, antall år ansatt i barnehagen og antall år som styrer, så er det bare signifikante forskjeller i forhold til styrerens alder og antall år styreren har vært ansatt i barnehagen i forhold til følgende to utsagn:

Jeg mangler kompetanse for å igangsette utviklingsarbeid
Personalet mangler kompetanse til å jobbe med utviklingsarbeid

Manglende kompetanse i forhold til disse to utsagnene tillegges mindre betydning jo eldre styrerne er og jo flere år de har arbeidet i barnehagen.

6.3 Deltakelse i likestillingsnettverk

Vel halvparten (53,1%, N=309) av styrerne kunne tenke seg at barnehagen deltar i et likestillingsnettverk. Figur 6.1 viser hvordan menn (N=26) og kvinner (N= 283) har svart i forhold til å delta i et likestillingsnettverk.



Figur 6.1. Kvinnelig og mannlige barnehagestyreres syn på om de kunne tenke seg at barnehagen deltok i et likestillingsnettverk

På spørsmål om hva de mener et likestillingsnettverk skal jobbe med, har 127 styrere krysset av for ”Erfaringsoverføring mellom barnehagene”, mens 92 styrere har krysset på ”Kompetanseheving knyttet til likestilling og utviklingsarbeid”, 73 styrere har krysset av for ”Kompetanseheving knyttet til likestilling” og 75 styrere har krysset av for ”Prosjektarbeid om likestilling”.

Åtte kvinner og en mann mener i tillegg at et likestillingsnettverk for eksempel kan være et forum for refleksjon og utveksling av erfaringer i forhold til kvinners og menns roller som kollegaer i barnehagen, og i deres forhold til barna i leken. Nettverket kan arbeide med rekruttering og markedsføring, i tillegg til praktisk likestillingsarbeid blant barna.

7 Konklusjon

I dette avslutningskapitlet vil vi på bakgrunn av resultatene som er lagt fram i rapporten, fokusere på utfordringer barnehagen og barnehagestyreren som administrativ, pedagogisk og personalansvarlig leder står overfor i forhold til for det første å integrere likestilling i barnehagens daglige virksomhet, og for det andre å bedre kjønnsbalansen i barnehagen gjennom å rekruttere flere menn.

7.1 Å integrere likestilling i barnehagens daglige virksomhet

Et formelt mål på hvordan barnehagen arbeider med å integrere likestilling i barnehagens daglige virksomhet, er hvorvidt likestilling er integrert i barnehagens årsplan/virksomhetsplan. Spørreundersøkelsen viser at i underkant av 30 % av barnehagene har integrert likestilling i årsplan/virksomhetsplan. I spørreundersøkelsen kom det også fram at flere styrere fra familiebarnehager ikke anså undersøkelsen som relevant for seg selv på grunn av størrelsen på barnehagen.

Dette avdekker at en del barnehager ignorerer lov om barnehager og de forskrifter og retningslinjer som Kunnskapsdepartementet setter opp, blant annet om likestilling mellom kjønnene. Barnehagestyreren er forpliktet til at barnehagen arbeider innenfor Lov om barnehager av 5. mai 1995, som angir kravene barnehagen må fylle for å være som en godkjent pedagogisk tilrettelagt virksomhet for barn under opplæringspliktig alder. Godkjenning som familiebarnehage krever at det er ansatt en førskolelærer som pedagogisk veileder. Førskolelæreren skal være tilknyttet enten en vanlig barnehage eller den kommunale administrasjonen.

Vi stiller spørsmål ved hvordan det er mulig å ignorere kravet om å integrere likestilling mellom kjønnene i årsplan/virksomhetsplan, og hvordan det er mulig å målbære en holdning om at likestilling mellom kjønnene ikke er relevant i ”små” barnehager?

7.1.1 Kan tilsyn med barnehagens virksomhet bli en pådriver i likestillingsarbeidet?

Barnehageloven med forskrifter regulerer barnhagens virksomhet. Den statlige styringen av barnehagesektoren utføres ved at fylkesmannen fører tilsyn med at kommunen utfører pålagte oppgaver. Kommunens tilsyn med barnehagene skal være en kontinuerlig oppgave.

Tilsynshjemmelen er et pålegg om å kunne kontrollere og sikre at barna har det trygt, og at det pedagogiske tilbudet er i samsvar med lov og rammeplan (St. meld. nr. 41 2008-2009). I den sammenheng er det viktig at kommunen har kompetanse og ressurser til å følge opp alle barnehagene. Det gjelder også familiebarnehagene. I St.meld. nr.41 (2008-2009) påpekes det at departementet vil vurdere behov for endringer i forskriften om familiebarnehager for å sikre god kvalitet.

Gjennom barnehagens årsplan viser barnehagen hvordan virksomheten drives og hvordan innholdet vektlegges. I vår undersøkelse hadde bare 30 % av barnehagene likestilling beskrevet i årsplanen. Winsvold og Gulbrandsen (2009) har gjennomført en undersøkelse som viser at 85 % av barnehagene sender årsplan til kommunen og 1/3 får tilbakemelding. I forhold til våre resultater vil vi stille spørsmål ved kommunenes oppfølging av barnehagens årsplaner og etterspørsel av likestilling i planene. Hvordan følges arbeidet opp fra kommunens side i forhold til tilbakemeldinger til barnehagene? I St.meld. nr.41 (2008-2009) skisseres et system som skal følge med på utviklingen av barnehagens kvalitet. Departementet vil utvikle et nasjonalt system som primært skal kontrollere at nasjonale mål og kvalitetskrav blir innfridd. Systemet skal også ivareta behovet for oppdatering av kunnskap om barnehagevirksomheten, kommunene og fylkesmennenes arbeid. Et slikt system vil kunne ivareta det vi etterspør, nemlig kommunens ansvar for oppfølging av barnehagens årsplaner i forhold til lovverk og plandokument.

7.2 Å rekruttere menn i barnehagen – en kompleks utfordring

Rekruttering av menn for å oppnå bedre kjønnsbalanse i barnehagen er et viktig skritt i retning av endringer i sammensetningen av barnehagens personale. I spørreundersøkelsen kan vi se tendenser til at dette temaet er vanskelig å besvare for en del barnehagestyrere. Det kommer spesielt fram i de åpne spørsmålene hvor det er mange som vektlegger at de ønsker flere menn

i barnehagen, men at det må være kvalifiserte menn. Det ligger her en undertone av skepsis til rekruttering av menn, at menn kan få stillinger i kraft av å være det underrepresenterte kjønn og ikke i kraft av sine kvalifikasjoner. Radikal kjønnskvoltering er ikke tillatt, men menn kan bli rekruttert på grunnlag av moderat kvotering som innebærer at de ved ellers like kvalifikasjoner blir foretrukket til stillingen.

Kan skepsisen til å rekruttere menn ha grunnlag i at menn i barnehagen har utfordret den eksisterende barnehagekulturen? Undersøkelsen viser for eksempel at mannlige styrere er noe mer opptatt av likestilling enn kvinnelige styrere. Kan det samme være tilfelle for mannlige ansatte eller menn som ønsker å jobbe i barnehagen? Mannlige styrere mener også at menn og kvinner har ulike måter å vise omsorg på og at kvinner og menn prioriterer ulike arbeidsoppgaver i barnehagen. Dette er alle forhold som kan utfordre den eksisterende barnehagekulturen ved at det oppstår usikkerhet i forhold til arbeidsoppgaver og måter å gjøre ting på. Kulturen virker vanligvis som et filter som kan frasortere unødvendig informasjon og redusere usikkerhet, og samtidig være en fotografisk linse som kan innstille skarpt på de forhold i for eksempel omgivelsene som er relevante for barnehagen (Bakka et al 2004). Det kan være motstand i kulturen i forhold til det å rekruttere menn.

Utviklingsarbeid i barnehagen er en måte å øke kompetansen i barnehagen innenfor avgrensede områder. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at utviklingsarbeid innenfor et område har virkninger på andre områder i barnehagen. Det er bare 38 styrere som har arbeidet med utviklingsprosjekt om likestilling, mens godt over halvparten (66 %) av barnehagestyrerne har erfaring med utviklingsarbeid generelt. Vi finner for eksempel at det er større sannsynlighet for at barnehager som har erfaring fra utviklingsarbeid har integrert likestilling i årsplanen. Utviklingsarbeid gjør barnehagen mer åpen overfor nye områder. Vi stiller spørsmål ved om utviklingsarbeid kan påvirke barnehagekulturen i retning av å bli mer åpen i forhold til rekruttering av menn? Vi stiller også spørsmål ved om det i arbeidet for å bedre kjønnsbalansen i barnehagen gjennom å rekruttere menn, må vurderes å øremerke stillinger til menn i barnehagene. Eventuelt om det må en sterkere oppfordring fra departementet til styrerne om å ta i bruk forskrift om særbehandling av menn, som er tiltak 3.2 i handlingsplan for likestilling (Kunnskapsdepartementet 2008).

7.3 Avslutning

Barnehagestyreren skal som strategisk personalleder legge til rette for å integrere likestilling mellom kjønnene i barnehagens hverdagsliv og bidra til å bedre kjønnsbalansen i personalet. Den relative andelen av menn i personalgruppa i den enkelte barnehage er lav. Deres innflytelse i forhold til å påvirke den kvinnedominerte barnehagekulturen og hverdagslivet i barnehagen vil være minimal. Det må være et visst antall menn for at de kan utgjøre et kritisk potensiale for endring i barnehagens hverdagsliv, likestilling mellom kjønnene, holdninger og arbeidsutførelse. I den sammenheng vil det fortsatt være viktig at Kunnskapsdepartementet bidrar med oppdaterte tiltaksplaner som bidrar til arbeid med likestilling og rekruttering av menn i barnehagen.

Litteratur

- Askland, L. og N. Rossholt (2009) *Kjønnsdiskurser i barnehagen. Mening. Makt. Medvirkning*. Bergen, Fagbokforlaget
- Bakka, J. F.; E. Fivelstad og O. Nordhaug (2004) *Organisasjon og ledelse*. Oslo, Cappelen Akademisk Forlag
- Bang, H. (1995) *Organisasjonskultur*. Oslo, TANO
- Barne- og familiedepartementet (2004) *Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007. Den gode barnehagen er en likestilt barnehage*.
- Bø, I. og P.M. Schiefloe (2007) *Sosiale landskap og sosial kapital*. Oslo, Universitetsforlaget
- Bratterud, Å., K. Emilsen og O. F. Lillemyr (2006) *Menn og omsorg - i familie og profesjon*. Bergen, Fagbokforlaget
- Dahlerup, D. & L. Freidenvall (2008) *Kvotering*. Stockholm, SNS Förlag
- DBH (2008) Database for statistikk om høyere utdanning
- Foss, E., G. Hyrve, W. Klages og S.E. Sataøen (1993) *Utviklingsarbeid i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gulbrandsen, L. (2009) Barnehagepersonalets utdanning og kompetanse. *Utdanning*, 131-147
- Gotvassli, K.-Å. (2006) *Barnehager, organisasjon og ledelse*. Oslo, Universitetsforlaget
- Gotvassli, K.-Å. (2001) *Et kompetent barnehagepersonale. Om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen*. Kristiansand, Høyskoleforlagets
- Grimlø, R. E. (2005) *Personaladministrasjon. Teori og praksis*. Oslo, Gyldendal Akademisk
- Grønhaug, K., O. Hellesøy og G. Kaufmann (2001) *Ledelse i teori og praksis*. Bergen, Fagbokforlaget
- Moen, K. H. (2006) *Styring og samarbeid i barnehagesektoren*. Oslo, Universitetsforlaget
- Kaufmann, G. og A. Kaufmann (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen, Fagbokforlaget
- Kunnskapsdepartementet (2004) *Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007. Den gode barnehagen er en likestilt barnehage*.

- Kunnskapsdepartementet (2006) *Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver*. F-4205B
- Kunnskapsdepartementet (2007a) *Strategi for rekruttering av førskolelærere 2007 – 2011*. Kunnskapsdepartementet
- Kunnskapsdepartementet (2007) *Kompetanse i barnehagen - Strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren 2007-2010*. Kunnskapsdepartementet
- Kunnskapsdepartementet (2008) *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010*. Kunnskapsdepartementet
- Kvande, E. og B. Rasmussen (1990) *Nye kvinneliv :kvinner i menns organisasjoner*. Oslo, Ad Notam
- Kvistad, K. og F. Søbstad (2005) *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Cappelen Akademisk forlag
- Lysklett, B. O. og K. Emilsen (2007): ”*De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnhage! Sluttrapport fra prosjektet ”Menn i natur- og friluftsbarnhager”*”. DMM, Høgskole for førskolelærerutdanning. Trondheim.
- Nielsen, S. B. (2005) Argument för och emot manlig personal i förskolan – linjer i den danska debatten. I Nordberg, Marie (red) *Manlighet i fokus – en bok om manliga pedagoger, pojkar, och maskulinitetsskapande i förskola och skola*. Stockholm, Liber, 21-45
- Nordberg, Marie (2005) *Manlighet i fokus – en bok om manliga pedagoger, pojkar, och maskulinitetsskapande i förskola och skola*. Stockholm, Liber
- Nordfjell O., J. Krabel, P. A. Morales, M. Cremers og L. Golubevaite (2009) *Gender loops eksempelsamling. Praksiser som kan fremme likestilling og kjønnsensitivitet i barnehagen*. Reform-resurssenter for menn. Høgskolen i Oslo
- Nordhaug, O. (2002) *Strategisk personalledelse*. Oslo, Universitetsforlaget
- Pettersen, J. R. (2008) *På vei mot en likestilt barnehage: Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007.*” Kunnskapsdepartementet
- Rossholt, N. (2006) *Temahefte om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen*. Oslo, Kunnskapsdepartementet
- Ringdal, K. (2007) *Enhet og mangfold*. Bergen Fagbokforlaget
- SSB (2009) Barn og unge. Barnehager.
- Stortingsmelding nr 41 (2008 - 2009) Kvalitet i barnehagen
- Sørhaug, T. (2004) *Managementaltitet og autoritetens forvandling: ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Bergen, Fagbokforlaget

- Taguchi, H.L. (2004) *In på bara benet*. Stockholm, HLS förlag
- Teigen, M. (2003) *Kvotering og kontrovers. Om likestilling som politikk*. Oslo, ISF og Pax forlag
- Voll, A-L. S, H. E. Børve og B. Verstad (2010) Likestilling i barnehagen. Sluttnotat fra forsknings- og utviklingsprosjektet "Likestilling i barnehagen". Arbeidsnotat nr 232. HiNT Steinkjer
- Wadel, C. (1997) Pedagogisk ledelse og utvikling av læringskultur. I Fuglestad, L.O. og S. Lillefjord (red.) *Pedagogisk ledelse – et relasjonelt perspektiv*. Bergen, Fagbokforlaget
- Winsvold, A. og L. Gulbrandsen (2009) Kvalitet og kvantitet. Kvalitet i en barnehagesektor i sterk vekst. *NOVA Rapport 2/2009*
- Öhman, M (1999) Att ge flickor och pojkar i förskolan lika möjligheter. I Skolverket (red) *Olika på lika vilkor – antologi om jämsteldhet i förskolan*. Uppsala. Stake kommunikation
- Østrem, S. H. B, H.D. Hogsnes, T.T. Thorsby, S. Nordtømme, og K.R. Tholin (2009) *Alle teller mer. En evaluering av hvordan Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver blir innført, brukt og erfart*. Rapport nr.1/2009. Tønsberg: Høgskolen i Vestfold
- Aasebø, T. S. og E. C. Melhus (2005) *Rom for barn – rom for kunnskap. Kropp, kjønn, vennskap og medier som pedagogiske utfordringer*. Bergen Fagbokforlaget

Vedlegg



Kvinner og menn i barnehagen

Høgskolen i Nord-Trøndelag arbeider med et forsknings- og utviklingsprosjekt om likestilling i barnehagen som er finansiert av Kunnskapsdepartementet. Hensikten med prosjektet er å rette søkelyset på hvordan likestilling kan integreres i det daglige arbeidet i barnehagen.

Ansvarlige for gjennomføringen av prosjektet er høgskolelektor Anne Lise Sandnes Voll som også er prosjektleder og prosjektmedarbeiderne førsteamanuensis Hege Eggen Børve og førstelektor Berit Verstad.

Ditt svar er anonymt

Les om anonymitet [her](#)...

1) Kjønn

- Kvinne
- Mann

2) Alder

3) Stillingsandel

- 100 %
- 80 - 99 %
- 50 - 79 %
- Under 50 %

4) Utdannelse

- Førskolelærerutdanning
- Barnevernspedagog
- Annet, spesifiser her

5) Hvor mange år har du arbeidet i barnehage

6) Hvor mange år har du arbeidet i nåværende stilling

7) Er dine arbeidsvilkår regulert av tariffavtale

- Ja

Nei


8) DIN ARBEIDSPASS

9) Hva slags barnehage arbeider du i

- Statlig/kommunal
 Privat

10) Hvis du arbeider i profil barnehage, angi hvilken profil

11) Noen spørsmål om din arbeidsplass

	Ingen	Angi antall
Antall avdelinger i barnehagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="text"/>
Antall barn i barnehagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="text"/>
Antall ansatte KVINNER i barnehagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="text"/>
Antall ansatte MENN i barnehagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="text"/>
Antall ansatte KVINNER med førskolelærerutdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="text"/>
Antall ansatte MENN med førskolelærerutdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="text"/>
Antall ansatte KVINNER som har dispensasjoner fra lovens utdanningskrav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="text"/>
Antall ansatte MENN som har dispensasjoner fra lovens utdanningskrav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="text"/>



12) PERSONALLEDELSE, REKRUTTERING

13) Har du regelmessig(e) medarbeidersamtale(r) med personalet

- Ja
 Nei

14) Hvor ofte er det personalmøter på din arbeidsplass

- En gang hver 14. dag eller oftere
 Omlag en gang per måned
 Sjeldnere enn hver måned

15) Spørsmål knyttet til rekruttering

Ja Nei

- | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Har rekruttering av menn vært tema på personalmøtene | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Har barnehagen strategier for å rekruttere menn | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oppfordres menn til å søke i stillingsannonsene | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Har MIB (Menn i Barnehagen) nettverket blitt brukt i forbindelse med rekruttering av menn | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Har forskrift til likestillingsloven om særbehandling av menn blitt brukt forbindelse med rekruttering av menn | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

16) Hvis barnehagen benytter andre tiltak for å rekruttere menn. Angi hvilke

17) Har andelen menn økt i løpet av de siste 5 årene

- Ja
- Nei
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har barnehagen strategier for å rekruttere menn - Nei

18) Hva er begrunnelsen/e for at barnehagen ikke har strategier for å øke andelen menn

- | | Ja | Nei |
|----------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Kjønnsfordelingen er tilfredsstillende | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jevnere kjønnsfordeling vurderes ikke som viktig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vi har mange mannlige søkere og trenger ingen strategier | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



19) Mange barnehager har en ujevn kjønnsfordeling der kvinnene er i flertall. Hvordan mener du kjønnsfordelingen kan bli jevnere

- | | Meget viktig | Viktig | Lite viktig | Ikke viktig |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Egne møtearenaer for menn | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Høyere lønnsnivå for barnehageansatte generelt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Øremerke stillinger til menn | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Menn som søker må prioriteres framfor kvinner når de har like kvalifikasjoner | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20) Andre tiltak for å bedre kjønnsfordelingen

21) Hva mener du kan gjøres for å beholde mennene i barnehagen

	Meget viktig	Viktig	Lite viktig	Ikke viktig
Menn i barnehager må få innflytelse på barnehagehverdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menn må få jobbe på samme avdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veiledningsordning for nyansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mannlige nyansatte får mannlige veiledere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MiB (Menn i barnehagen) nettverk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre lønnsbetingelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



22) LIKESTILLING I BARNEHAGEN

23) Nedenfor er det listet opp en del utsagn om likestilling og om kvinner og menn som arbeider i barnehagen

	Helt enig	Enig	Litt uenig	Uenig
Likestilling betyr at det er like mange menn og kvinner i personalgruppa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Likestilling betyr at menn og kvinner gjør de samme arbeidsoppgavene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Likestilling betyr at barna behandles likt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kjønnsbalanse har ingen betydning for likestillingsarbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menn er viktigere rollemodeller for barna enn kvinner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvinner og menn er like gode omsorgspersoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menn er viktigere rollemodeller for gutter enn for jenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvinner er flinkere enn menn til å se barns behov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menn som arbeider i barnehagen er myke menn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menn som arbeider i barnehagen er feminine menn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naturbarnehager passer bedre for menn enn kvinner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



24) Hvis barnehagen har eller har hatt mannlige ansatte: Nedenfor er det listet opp en del utsagn om menn og kvinner som jobber i barnehagen du er styrer i

Helt enig	Enig	Litt uenig	Uenig
-----------	------	------------	-------

Mannlige og kvinnelige ansatte gjør de samme oppgavene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mannlige ansatte har en annen måte å vise omsorg på enn kvinnelige ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvinnelige ansatte er mer opptatt av rutiner enn mannlige ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mannlige ansatte gjør de fleste vaktmesteroppgavene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvinnelige ansatte lager mer mat enn de mannlige ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mannlige ansatte ønsker i større grad enn de kvinnelige å jobbe ute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvinnelige ansatte prioriterer andre arbeidsoppgaver enn de mannlige ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mannlige ansatte er mer ute med barna enn kvinnelige ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvinnelige og mannlige ansatte er like populære blant barna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mannlige ansatte er spesielt populære blant guttene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25) Har du og/eller barnehagepersonalet arbeidet med

	Ja	Nei
Barnehagelov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rammeplan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handlingsplan for likestilling 2004-2007	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handlingsplan for likestilling 2008-2011	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temaheftet om likestilling i barnehagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temahefte om menn i barnehagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategiplan for kompetanseutvikling 2007-10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategiplan for rekruttering av førskolelærere 2007-11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



26) Hvem tok initiativ til dette arbeidet

- Personalet
- Styrer
- Andre. Angi hvem

27) Har barnehagen integrert likestilling i årsplan/virksomhetsplan

- Ja
- Nei

28) Har du deltatt eller fått tilbud om deltakelse på kurs/seminar knyttet til

	Ja, deltatt	Ja, men ikke deltatt	Nei
Barnehagelov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rammeplan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handlingsplan for likestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29) Har noen i personalgruppa deltatt/ fått tilbud om deltakelse på kurs/seminar knyttet til

	Ja, deltatt	Ja, men ikke deltatt	Nei
Barnehagelov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rammeplan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handlingsplan for likestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



30) UTVIKLINGSARBEID

31) Har barnehagen erfaring med utviklingsarbeid

- Ja
 Nei

32) Har eller har barnehagen hatt utviklingsarbeid med fokus på likestilling

- Ja, men arbeidet er avsluttet
 Ja, vi har et pågående
 Nei



**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:**

Har eller har barnehagen hatt utviklingsarbeid med fokus på likestilling - Ja, vi har et pågående
eller
Har eller har barnehagen hatt utviklingsarbeid med fokus på likestilling - Ja, men arbeidet er avsluttet

33) Har arbeidet foregått eller foregår arbeidet i samarbeid med andre

	Ja	Nei
Nettverk initiert av Fylkesmannen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Høgskole/universitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre barnehage/r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:**

Har eller har barnehagen hatt utviklingsarbeid med fokus på likestilling - Ja, vi har et pågående
eller
Har eller har barnehagen hatt utviklingsarbeid med fokus på likestilling - Ja, men

arbeidet er avsluttet

34) Andre, angi hvem

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har eller har barnehagen hatt utviklingsarbeid med fokus på likestilling - Ja, vi har et pågående
eller
 Har eller har barnehagen hatt utviklingsarbeid med fokus på likestilling - Ja, men arbeidet er avsluttet

35) I hvilken grad du er enig i at arbeidet har medført at

	Helt enig	Enig	Litt uenig	Uenig
Personalet har blitt mer bevisst på likestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalet har fått en annen forståelse av hva likestilling er	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har begynt å diskutere hva likestilling betyr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har eller har barnehagen hatt utviklingsarbeid med fokus på likestilling - Nei

36) Hva er årsaken til at barnehagen ikke har arbeidet med likestilling

	Meget viktig	Viktig	Lite viktig	Ikke viktig
Likestilling er et tema jeg mener barnehagen ikke skal prioritere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalet har ikke vist interesse for temaet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hverdagen i barnehagen er travel, og vi har ikke tid til å delta i utviklingsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har prioritert å jobbe med andre temaer enn likestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg mangler kompetanse for å igangsette utviklingsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg mangler kompetanse om likestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalet mangler kompetanse til å jobbe med utviklingsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalet mangler kompetanse om likestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi ingen planer om å arbeide med likestilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**37) Kunne du tenke deg at barnehagen deltar i et likestillingsnettverk**

Ja

Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Kunne du tenke deg at barnehagen deltar i et likestillingsnettverk - Ja

**38) Hva mener du et likestillingsnettverk skal jobbe med
(Her kan du sette flere kryss)**

- Prosjektsamarbeid om likestilling
- Kompetanseheving knyttet til likestilling
- Kompetanseheving knyttet til likestilling og utviklingsarbeid
- Erfaringsoverføring fra barnehager som har jobbet med

likestilling

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Kunne du tenke deg at barnehagen deltar i et likestillingsnettverk - Ja

39) Annet, angi hva

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Vedlegg 2

Spørsmål 23 – faktoranalyse

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.361	21.460	21.460	1.957	17.790	17.790
2	1.629	14.809	36.268	1.645	14.956	32.746
3	1.164	10.586	46.855	1.314	11.950	44.696
4	1.056	9.596	56.450	1.293	11.755	56.450

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Nedenfor er det: Likestilling betyr at det er like mange menn og kvinner i personalgruppa	.378	.331	-.340	.306
Nedenfor er det: Likestilling betyr at menn og kvinner gjør de samme arbeidsoppgavene	.118	.725	.081	.163
Nedenfor er det: Likestilling betyr at barna behandles likt	.359	.610	-.016	.176
Nedenfor er det: Kjønnbalanse har ingen betydning for likestillingsarbeidet	.006	.526	.483	-.266
Nedenfor er det: Menn er viktigere rollemodeller for barna enn kvinner	.395	.182	-.196	.257
Nedenfor er det: Kvinner og menn er like gode omsorgspersoner	-.372	-.035	.519	.622
Nedenfor er det: Menn er viktigere rollemodeller for gutter enn for jenter	.346	-.268	-.424	.346
Nedenfor er det: Kvinner er flinkere enn menn til å se barns behov	.630	.116	-.118	-.476
Nedenfor er det: Menn som arbeider i barnehagen er myke menn	.693	-.150	.324	.020
Nedenfor er det: Menn som arbeider i barnehagen er feminine menn	.661	-.280	.393	-.015
Nedenfor er det: Naturbarnehager passer bedre for menn enn kvinner	.589	-.354	.218	.185

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Vedlegg 3

Spørsmål 24 - faktoranalyse

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.355	37.277	37.277	3.355	37.277	37.277
2	1.050	11.667	48.943	1.050	11.667	48.943
3	.988	10.983	59.926			
4	.881	9.785	69.711			
5	.756	8.402	78.113			
6	.633	7.030	85.143			
7	.582	6.472	91.616			
8	.413	4.590	96.206			
9	.341	3.794	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Hvis barnehagen: Mannlige og kvinnelige ansatte gjør de samme oppgavene	-.345	.736
Hvis barnehagen: Mannlige ansatte har en annen måte å vise omsorg på enn kvinnelige ansatte	.606	.325
Hvis barnehagen: Kvinnelige ansatte er mer opptatt av rutiner enn mannlige ansatte	.643	.046
Hvis barnehagen: Mannlige ansatte gjør de fleste vaktmesteroppgavene	.541	.472
Hvis barnehagen: Kvinnelige ansatte lager mer mat enn de mannlige ansatte	.613	.049
Hvis barnehagen: Mannlige ansatte ønsker i større grad enn de kvinnelige å jobbe ute	.724	-.167
Hvis barnehagen: Kvinnelige ansatte prioriterer andre arbeidsoppgaver enn de mannlige ansatte	.717	-.182
Hvis barnehagen: Mannlige ansatte er mer ute med barna enn kvinnelige ansatte	.751	-.175
Hvis barnehagen: Mannlige ansatte er spesielt populære blant guttene	.430	.290

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.