

Chris Mitchell

Masteroppgave

Hvordan arbeider barnehagestyrere med rekruttering av menn?



DMMH
Dronning Mauds Minne Høgskole
for barnehagelærerutdanning

Master i barnehageledelse

Trondheim, Vår 2024



Innhold

Figuroversikt.....	3
Tabelloversikt.....	3
Forord.....	4
Sammendrag	5
1. Innledning	6
1.1 Aktualisering	6
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	7
1.3 Problemstilling.....	7
1.4 Avgrensning	8
2. Den norske barnehagesektoren	9
2.1 Beskrivelse av barnehagesektoren	9
2.2 Diskurser om menn i barnehagen.....	12
2.3 Tidligere forskning.....	15
3. Teoretisk rammeverk.....	19
3.1. Kjønn	19
3.1.1 Sosialkonstruktivistisk tilnærming.....	20
3.1.2 Maskulinitet og feminitet.....	21
3.1.3 Interseksjonalitet og agens	22
3.2 Ledelse og strategi	22
3.2.1 Ledelse i barnehagen.....	23
3.2.2 Strategi og rekruttering	23
3.2.3 Utadrettet ledelse og ledelse av kjønn.....	25
4. Metodisk rammeverk	27
4.1 Forankring i vitenskapsteori.....	27
4.2 Forforståelse.....	28
4.3 Refleksjon over forskerrolle.....	28
4.4 Planlegging og gjennomføring av kvalitativt intervju	29
4.5 Valg og presentasjon av informanter.....	30

4.6 Behandling av datamaterialet.....	31
4.7 Studiens gyldighet, pålitelighet og overførbarhet	34
5. Presentasjon av funn	36
5.1 Kjønn som forståelsesramme	36
5.1.1 Styrernes forståelse av ansattes kjønn.....	37
5.1.2 Maskulinitet og kjønnsroller	38
5.2 Diskurser for rekruttering av menn til barnehagen	40
5.2.1 Politiske rammevilkår	40
5.2.2 Sosiale diskurser	43
5.3 Ledelse og Strategi.....	45
5.3.1 Kommunal og privat strategi for rekruttering av menn til barnehagen.....	46
5.3.2 Styrernes arbeid med rekruttering.....	47
5.3.3 Styrernes personalledelse i et kjønnsperspektiv.....	51
5.3.4 Utadrettet ledelse og menn som konkurransefortrinn	53
5.4 Oppsummering av funn.....	55
6. Diskusjon	56
6.1 Hva tenker leder om kjønn og hvilken betydning har det for arbeidet i barnehagen?	56
Styrers forståelse av kjønn påvirker rekrutteringsarbeidet.....	57
Hegemonisk maskulinitet.....	59
Kjønn har alt å si, samtidig har det ikke noe å si	60
6.2 Hvordan forholder leder seg til eksisterende diskurser og rammer for rekruttering av menn til barnehagen?	62
Diskurser påvirker det sosiale og politiske	62
Hemmende og fremmende faktorer for rekruttering av menn	63
6.3 Hvilke ledelsesstrategier bruker styrer i rekruttering av menn?	66
Veiskille mellom kvalitet og mangfold	66
Hvem har ansvaret?.....	68
Tydeligere rekruttering.....	69
Styrers ansvar for menns rolle i barnehagen.....	71

7. Hvordan arbeider styrer med rekruttering av menn?	74
Litteratur	76
8. Vedlegg	84
8.1 Meldeskjema Sikt.....	84
8.2 Intervjuguide	88
8.3 Samtykkeerklæring	90

Figuroversikt

Figur 1 Andel menn i grunnbemanningen i 2023 (Kilde: utdanningsdirektoratet, statistikkbanken) ...	10
Figur 2 Sykefravær 3. kvartal fra NAV 2019-2023 (Kommunesektoren, 2024).....	14
Figur 4 Leavitts diamant	23
Figur 5 Oversikt over respondenter	31
Figur 6 Presentasjon av funn.....	36
Figur 7 Oversikt over funn.....	55

Tabelloversikt

Tabell 1 Tidligere forskning	16
Tabell 2 Kategorisering av datamaterialet.....	33
Tabell 3 Hemmende og fremmende faktorer for rekruttering av menn	64

Forord

For en lærerik reise dette har vært! Først og fremst vil jeg takke mine respondenter som har tatt seg tid til å la seg intervju og fortelle meg deres erfaringer og opplevelser med rekruttering av menn til barnehagen. Takk til Kari Emilsen som har vært en god veileder for meg og gitt meg masse ny og god kunnskap i et spennende felt. Takk til mine medstudenter som har stilt gode spørsmål og vært til hjelp i en situasjon hvor vi alle kanskje har følt oss overveldet og frustrert. Sist, men ikke minst, stor takk til Vilde. Du har hjulpet masse og vært en stor motivasjonskilde! I god klisjé-ånd:

“Jeg hadde ikke vært her uten dere”

Oslo, juni 2024

Sammendrag

Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked, og dette er spesielt tydelig i barnehagen hvor bare 1 av 10 ansatte er menn. Personalet anses å være den viktigste ressursen i barnehagen og barnehagen har ansvar for å introdusere barna for et mangfoldig og likestilt samfunn. Dette er imidlertid utfordrende når mange barnehager sliter med å tiltrekke mannlige søkere. Å få flere menn til barnehagene har vært på den politiske agendaen siden 1997, og det har blitt introdusert flere handlingsplaner med mål om 20% menn. Diskursen om menn i barnehagen har gått fra å fokusere på likestilling og representasjon i samfunnet til at barn trenger mannlige rollemodeller. Som mann i et “kvinneyrke” finner jeg en slik problemstilling interessant og ønsker med denne oppgaven å undersøke hvordan barnehagestyrere arbeider med rekruttering av menn til barnehagen.

Ved å benytte kvalitativ metode gjennom semistrukturerte intervjuer med tre kvinnelige og tre mannlige barnehagestyrere, fra både kommunale og private barnehager i Oslo, presenteres det muligheter og utfordringer knyttet til rekrutteringsarbeidet. For å få en mer helhetlig forståelse, har jeg ikke bare fokusert på barnehagestyrernes rekrutteringspraksis, men også forsøkt å utforske de underliggende menneskelige erfaringene og den sosiale konteksten som påvirker disse valgene. Mine funn indikerer at styrerne ønsker kjønnsmangfold i personalet i barnehagen. Kjønn og kjønnsroller er et komplisert tema, og respondentene vektlegger ulike ting i sine refleksjoner rundt dette. Felles for alle er at de anerkjenner at det er forskjeller mellom kjønnene, men også variasjoner innenfor hvert kjønn. Det kommer frem ulike tilnærminger og bruk av verktøy for rekruttering av menn, samtidig som geografi og eierforhold også påvirker. Funnene i oppgaven presenterer sammensatte faktorer innen kjønn, diskurs og ledelse som påvirker arbeidet med rekruttering av menn til barnehager i Oslo.

1. Innledning

I dette kapittelet vil jeg starte med å presentere aktualisering av oppgavens tema og bakgrunnen for at jeg valgte å skrive om akkurat dette. Videre vil jeg presentere oppgavens problemstilling og avgrensning.

1.1 Aktualisering

Personalet anses å være den viktigste ressursen i barnehagen, og i henhold til rammeplanen er det de ansattes ansvar å sikre at barna blir introdusert for, og deltar i, et samfunn preget av likestilling (Kunnskapsdepartementet, 2017, ss. 9-10). Det understrekes at mangfold skal anerkjennes og brukes som en ressurs for å følge opp barnas individuelle og kulturelle forutsetninger. Barnehageloven legger også vekt på dette, og fastslår at barnehagen har en plikt til å fremme demokratiske verdier og likestilling, samt å bekjempe enhver form for diskriminering (Barnehageloven, 2005, § 1). Det ligger et ansvar hos eier og barnehagepersonalet å sikre at barna mottar et daglig tilbud av høy kvalitet som er i tråd med gjeldende lover og rammeplaner (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15). Det er imidlertid utfordrende å introdusere barn for et mangfoldig og likestilt samfunn når mange barnehager sliter med å tiltrekke seg søkere, og spesielt menn. Fra 2014 til 2023 var det en gradvis økning i andelen menn i norske barnehager, fra 8,7 til 10,5 prosent, men de siste årene har veksten avtatt (Utdanningsdirektoratet, 2023a). På samme tid ser vi at antall ansatte i barnehager totalt har en fallende utvikling og at barnehagesektoren står ovenfor utfordringer med å rekruttere ansatte generelt (Munthe & See, 2022, s. 12) og for andre år på rad er det mindre søkere enn antall studieplasser på barnehagelærerutdanningen (Samordna opptak, 2024).

Rekruttering av menn ble satt på dagsorden i 1997 av den daværende regjeringen som formulerte en strategi med mål om 20% menn i barnehagene (Barne- og familiedepartementet, 1997). Siden den gang har det blitt presentert fire handlingsplaner med fokus på å rekruttere flere menn til barnehagen. Handlingsplanene er strategier som har hatt som mål å øke antall mannlige ansatte i barnehager til 20%, men de har alle til felles at målet ikke ble nådd. På bakgrunn av utviklingen og de sammensatte utfordringene barnehagesektoren står ovenfor, er det interessant å undersøke hvordan barnehagestyrere arbeider med rekruttering av menn til barnehagen.

1.2 Bakgrunn for valg av tema

Da jeg startet på barnehagelærerutdanningen i 2019 ble jeg fort oppmerksom på den lave andelen menn både på studiet og i feltet. I løpet av mitt andre år på studiet ble jeg spurt om å delta i prosjektet “Nasjonal prosjekt for lærerrekruttering”. Prosjektet hadde til mål å øke mangfoldet i lærerutdanningen, og min oppgave ble å motivere gutter til å søke barnehagelærerstudiet. Jeg reiste rundt på ungdoms- og videregående skoler og fikk førstehånds erfaringer på hvor utfordrende det kan være å engasjere og rekruttere menn til barnehagen. Med bakgrunn i mine personlige erfaringer, samt statistikken og utfordringene sektoren står ovenfor, fant jeg det interessant å utforske hvordan rekruttering av menn til barnehagen skjer i et ledelsesperspektiv. I denne oppgaven ønsker jeg derfor å belyse hvordan barnehagestyrere arbeider med rekruttering av menn.

1.3 Problemstilling

Formålet med denne oppgaven er å undersøke hvordan barnehagestyrere forholder seg til og arbeider med å rekruttere menn til barnehagen. Ved å gjøre dette, ønsker jeg å identifisere både vellykkede strategier og områder for forbedring. Oppgavens problemstilling er som følger:

“Hvordan arbeider barnehagestyrer med rekruttering av menn til barnehagen?”

- Hva tenker styrerne om kjønn og hvilken betydning har det for arbeidet i barnehagen?
- Hvordan forholder styrerne seg til eksisterende diskurser og rammer for rekruttering av menn til barnehagen?
- Hvilke ledelsesstrategier bruker styrer i rekruttering av menn?

Jeg vil starte med å undersøke barnehagestyreres forståelse av kjønn som begrep og tanker knyttet til maskulinitet og kjønnsroller i barnehagen, da dette kan ha betydning for hvordan de forholder seg til kjønn i sitt arbeid. Jeg er også ute etter å forstå hvordan barnehagestyrerne leder og samhandler med de to ulike kjønnene. Videre vil jeg undersøke eksisterende diskurser og rammer, både politiske og sosiale, og hvordan disse kan bidra til muligheter og utfordringer når det kommer til rekruttering av menn til barnehagen. Finnes det for eksempel interne eller eksterne faktorer som motiverer ansettelse av flere menn? Fra et ledelses- og strategiperspektiv ønsker jeg å studere hvordan barnehagestyrerne arbeider med rekrutteringsprosessen og med å beholde menn i yrket, samt deres tanker rundt hva som kan

gjøres. Det finnes flere eksterne aktører og interessenter i barnehagesektoren og som barnehagestyrer har man ansvar å forholde seg til og ivareta disse. Dette kan forstås som utadrettet ledelse, og jeg ønsker også å se hvordan dette kan ha betydning for rekrutteringsarbeidet.

1.4 Avgrensning

Jeg vil studere hvordan barnehagestyrere arbeider med rekruttering av menn til barnehagen og har et utvalg som dekker både mannlige og kvinnelige styrere, samt styrere fra både kommunale og private barnehager. Det kan også være relevant å studere hvordan barnehageeiere arbeider med dette, da de også har ansvar for rekruttering av menn. I denne oppgaven velger jeg imidlertid å se bort fra eiere, og heller fokusere på barnehagestyrerne.

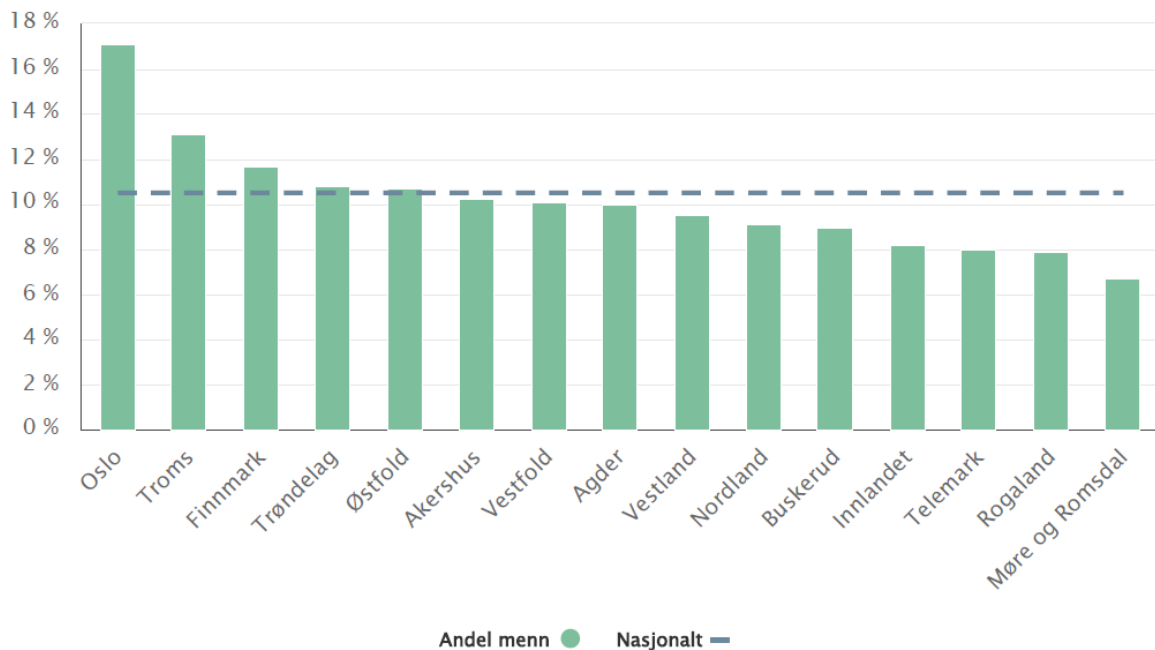
Alle respondenter er basert i Oslo kommune og det kan eksistere spesifikke forhold og rammevilkår knyttet til dette geografiske området som ikke nødvendigvis gjelder for andre deler av Norge. Kjønnsideidentitet og kjønnsuttrykk er et tema som er mye diskutert i medier i nyere tid. Det tradisjonelle synet på kjønn som en binær kategori, mann eller kvinne, blir i økende grad utfordret og redefinert. Jeg anerkjenner denne kompleksiteten, men vil i denne oppgaven begrense fokuset til å se på kjønn som mann og kvinne.

2. Den norske barnehagesektoren

I dette kapittelet vil jeg starte med å presentere relevant statistikk om menn og bemanning i barnehagesektoren, samt politiske strategier for å øke antall menn i sektoren. Videre vil jeg beskrive både positive og negative diskurser for menn i barnehagen. Avslutningsvis vil jeg presentere tidligere forskning som er relevant for oppgaven.

2.1 Beskrivelse av barnehagesektoren

I Norge i dag er 1 av 10 ansatte i barnehagesektoren menn, og denne andelen har vært relativt stabil de siste årene (Utdanningsdirektoratet, 2023a). Det er en høy andel sett i et internasjonalt perspektiv. Nabolandet vårt Sverige har for eksempel langt lavere snitt på mellom 3 og 4 prosent mannlige ansatte i barnehagene (Jacobsen, 2021). Selv om en barnehagelærer i Norge ikke er det samme som en barnehagelærer internasjonalt, er det likevel interessant å se på representasjonen av menn i yrket. Eurostat har i artikkelen «Early childhood education» samlet statistikk på barnehagelærere og kjønn. Av de 27 medlemslandene var det 25 med tilgjengelig data, og andelen mannlige barnehagelærere var i 2021 på 4,5% (ingen data for Portugal og Finland, 2019 data for Hellas) (Eurostat, 2023). I 8 av disse landene var snittet på under 1% og Nederland lå høyest med 11,9%. Også innad i Norge ser vi store forskjeller i andel mannlige barnehagelærere. Figur 1 viser andelen menn ansatt i barnehager fordelt på geografiske områder i Norge, og Oslo kommer desidert best ut med 17,2%. Dette understøtter at utvalget som kun består av styrere fra Oslo kan stå ovenfor visse rammer og forhold som ikke er gjeldene for hele Norge. Videre viser statistikken at andelen menn er høyere i private barnehager, på 12,1%, enn i kommunale barnehager hvor andelen er på 8,5%.



Figur 1 Andel menn i grunnbemanningen i 2023 (Kilde: utdanningsdirektoratet, statistikkbanken)

Som beskrevet innledningsvis ble det for første gang formulert politisk mål om flere menn i barnehagen i 1997, og målet ble satt til 20%. I perioden 2001-2003 ble den første handlingsplanen med et direkte fokus på rekruttering av menn til barnehagesektoren iverksatt (Emilsen, Ljunggren, & Rohrmann, 2022; Kunnskapdepartementet, 2008, s. 12). Satsningen på rekruttering av menn til barnehagen fortsatte i handlingsplanen for 2004-2007, som ønsket like forventninger til virksomheter og samfunnet for øvrig. Samme forventning stilles til barnehagen som til andre virksomheter i samfunnet, nemlig at minst 40 prosent av de ansatte skal være av det underrepresenterte kjønn “ (Barne- og familiedepartementet, 2004, s. 1). Handlingsplan for likestilling i 2008-2010 la vekt på tiltak for å løse opp i kjønnsstradisjonelle valg av utdanning og yrke (Kunnskapdepartementet, 2008). Daværende regjering var fornøyd med 10% mannlige barnehageansatte i forhold til resten av EU – landene, men et likestillingsteam ble likevel opprettet for å rekruttere og beholde 20% menn i norske barnehager (Barne-, - likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2014). I de neste årene ble det mindre fokus på strategiske satsninger for rekruttering av menn til barnehagen, og med det også mindre statlige midler. Det ble blant annet mer fokus på ansattes kvalifisering (Emilsen, Ljunggren, & Rohrmann, 2022).

Den nye strategiplanen for å lærerrekuttering ble lansert i 2023 av Kunnskapsdepartementet og tar en ny tilnærming til rekruttering av menn. Denne strategien plasserer ansvaret hos

barnehageeiere for rekruttering hvor “mangfoldsperspektivet skal bli ivaretatt” (Kunnskapsdepartementet, 2023, s. 18). Menn i barnehagen blir kun nevnt som et allerede eksisterende eksempel på lokalt samarbeid om lærerrekuttering gjennom prosjektet “Hvor er mine brødre” (Kunnskapsdepartementet, 2023, s. 34), som har mål om å rekruttere flere lærere med flerkulturell bakgrunn til barnehager og skoler. Imidlertid har det i nyere tid blitt økt fokus på likestillingsutfordringer menn møter igjennom hele livet, og det ble i 2022 satt sammen et mannsutvalg for å få en oversikt over dette og komme med forslag til løsninger (Regjeringen, 2024). I april 2024 var rapporten klar og den dekker et bredt spekter av utfordringer, men peker også på at få menn i barnehagen, gir mange gutter få mannlige forbilder. «Mange barn vokser opp med få mannlige rollemodeller. Mannsutvalget mener det er viktig at både gutter og jenter møter menn i ulike roller, for eksempel i barnehage og skole. Flere menn i disse yrkene vil gi barn en større variasjon av rollemodeller. Videre kan det å se flere menn i kvinnedominerte yrker gi gutter en mer naturlig vei til arbeid i helse- og oppvekstsektoren» (Regjeringen, 2024, s. 59). Mannsutvalgets rapport og den generelle økningen i fokus på likestillingsutfordringer menn står ovenfor, kan bidra til at det også kommer høyere på den politiske agendaen igjen, men dette vil tiden vise. Som tallene illustrerer, er det en vanskelig å tiltrekke flere menn til barnehagesektoren. Men sektoren sliter også generelt med å tiltrekke seg søkere med relevant kompetanse. Barnehageyrket har dårlig omdømme og blir sett på som en mindre attraktiv arbeidsplass for mange (Føleide, 2023). Tall fra utgangen av 2021 viser at det finnes en “barnehagelærerreserve” på ca. 21.000 utdannede barnehagelærere som har valgt en annen jobb enn barnehagelærer (Statistisk Sentralbyrå, 2022). Tall fra samordnet opptak i 2024 viser også det har blitt mindre attraktivt å søke seg til barnehagelærerutdanningen. Det har vært et dramatisk fall i antall søkere med barnehagelærerutdanningen som førstevalg, og tallet ligger nå under antall studieplasser totalt (Samordna opptak, 2024).

For å øke kvaliteten for barnas utvikling og læring, samt gi de ansatte bedre muligheter til å utføre jobben sin, har Norge lovfestet normer som setter minimumskrav til bemannings- og pedagogtetthet i barnehagen (Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager, 2017). Bemanningsnormen krever minst en ansatt per tre barn under tre år og minst en ansatt per seks barn over tre år. Mens pedagognormen krever minst en pedagogisk leder per syv barn under tre år, og minst en pedagogisk leder per 14 barn over tre år (Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager, 2017, §1). Til tross for at 99% av barnehagene oppfylte bemanningsnormen og pedagognormen i 2023 (Utdanningsdirektoratet,

2023b), beskriver ansatte i barnehager utfordrende forhold grunnet for lav bemanning (Utdanningsforbundet, 2023). Det pekes på at tallene ikke nødvendigvis representerer den faktiske situasjonen, da de ikke sier noen om hvor mange som faktisk møter opp på jobb (Bakken, 2024). En fellesnevner for mange barnehager er at de sliter med høyt sykefravær, mangel på vikarer, og lite folk, noe som skaper dårlig arbeidsmiljø. Situasjonen har ført til dannelsen av aksjonsgrupper som "Barnehageopprøret" i 2018 hvor det kreves mer ressurser til bedre oppfølging av barn med behov og styrket bemanning gjennom blant annet større vikarbudsjet. Den gjennomsnittlige lønnen for barnehagelærere er på et relativt lavt nivå, noe som heller ikke bidrar positivt til situasjonen. Ifølge statistikk fra SSB har barnehagelærere en gjennomsnitt årslønn på 572 000kr, mens gjennomsnittslønnen i Norge er 676 000kr (Utdanning.no, 2023). Samtidig er minstelønn for en barnehagelærer på 485 000 kr i følge tall fra Utdanningsforbundet (Jelstad, 2024). Tar man årslønnen til barnehagelærer og ser det i lys av antall søkere til barnehagelærerutdanningen (Samordna opptak, 2024) understrekes den lave statusen barnehageyrket har i samfunnet.

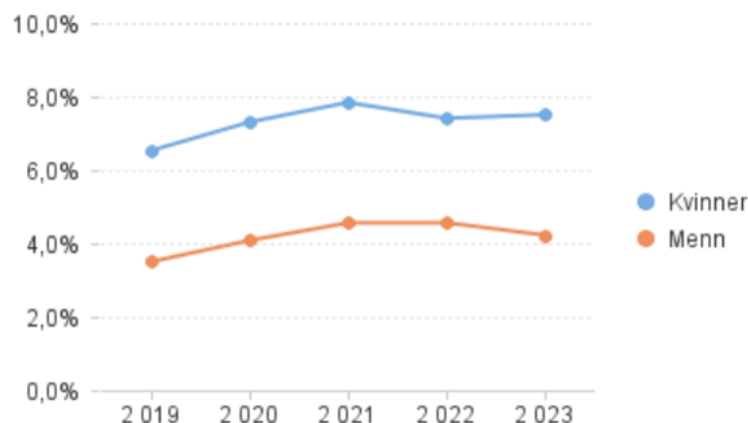
2.2 Diskurser om menn i barnehagen

Michel Foucault var en fransk filosof og teoretiker, og innenfor kjønnteori undersøker han hvordan kjønn, seksualitet og subjekt produseres som en effekt av hvordan vi snakker om det. Dette kalles diskursive praksiser og ifølge Foucault er diskurs regulering av språkbruk og legger føring for hva som regnes å være sannhet (Mortensen red., Egeland & Jegerstedt, 2008, s. 70). Videre sier Foucault at makt ikke er noe en kan eie, eller noe som påføres ovenfra og ned, men noe alle tar en del av (Mortensen red., Egeland & Jegerstedt, 2008, s. 71). Diskurs kan derfor forstås som en sosial virkelighet, og sier noe om hva som er sant og hva som er lov å si. Det finnes derfor også diskurser om barnehagen og om menn i barnehagen, og disse kan være både positive og negative. Noen av diskursene er understøttet av forskning, mens andre ofte i større grad er formet av den rådende samtalen og stereotypiske forventninger. Diskursen vil også påvirkes av politiske bestemmelser og vedtak, samtidig også sosiale forståelser. Med politiske rammevilkår menes det i denne oppgaven dokumenter, lover og føringer som barnehagestyrere må forholde seg til i det daglige arbeidet. Sosiale rammevilkår kan ses på som push og pull faktorer for menn i barnehagen, som for eksempel status eller samfunnets oppfatning av barnehageyrket. Push og pull betyr i denne oppgaven faktorer som tiltrekker menn til barnehagen, pull, og faktorer som skyver bort menn fra barnehagen, push.

Ser man i tidligere handlingsplaner for rekruttering av menn til barnehagen viser det også at diskursen om menn i et rekrutteringsperspektiv har forandret seg. I de tidligere handlingsplanene handler diskursen mer om menn som et likestillingstiltak for samfunnet gjennom et rekrutteringsperspektiv (Kunnskapdepartementet, 2008; Barne- og familiedepartementet, 2004; Kunnskapsdepartementet, 2008; Barne-, - likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2014). Menn har lenge vært og er fremdeles en minoritet med sine 10% i barnehagesekoren. Knyttet dette opp mot mannsutvalgets rapport (Regjeringen, 2024) kan det tolkes at diskurs om menn i barnehage handler nå mer om å gi barn et bredt spekter av mannlige rollemodeller. Det kan derfor argumenteres for at diskursen om menn i barnehagen har gått fra å handle om likestilling i samfunnet til å fokusere mer på representasjon av mangfold i samfunnet. Ved å endre fokuset fra menn som en minoritet blant ansatte til mangfold blant ansatte i barnehagen, kan det forstås at den politiske diskursen anerkjenner et ønsket mangfold av variasjoner innad i kjønn samtidig som en ser litt bort fra menn som en minoritet i barnehagen.

Det er en generell enighet om at andelen menn i barnehageyrket og utdanningen bør økes (Emilsen, Kjeldsaas, & Friis, 2023). Dette er også formulert gjennom politiske målsetninger for bedre kjønnsbalanse og likestilling i sektoren (Emilsen, Lauritzen, & Ljunggren, 2021). Argumenter for dette er at økt mangfold blant annet kan føre til mer variasjon i aktivitet og læring for barna, men et mer variert og sosialt arbeidsmiljø. Forskning viser til at menn oppmuntrer til mer fysisk aktivitet barnehagen enn kvinner (Kvitvær Nordmo & Meland, 2022) og at barn i barnehager med høy andel mannlige ansatte gjør det bedre i språk og regning (Drange & Rønning, 2017). Videre viser forskning at jevnere kjønnsfordeling i barnehagen bidrar til bedre arbeidsmiljø og økt kvalitet (Steen & Sletvold, 2019). Menn har også mindre sykefravær enn kvinnelige ansatte i barnehagen (Kommunesektoren, 2024). Figur 2 er basert på data fra NAV og illustrerer at kvinner har nesten dobbelt så høyt sykefravær enn menn i de 5 siste årene.

Barnehager i 3. kvartal siste 5 år



Figur 2 Sykefravær 3. kvartal fra NAV 2019-2023 (Kommunesektoren, 2024).

Til tross for at temaet er satt på den politiske agendaen og flere positive argumenter med støtte i forskning, er det mange som er skeptiske til menn i barnehagen (Emilsen, Kjeldsaas, & Friis, 2023). Mye av årsaken til dette er mistenkeliggjøring i forhold til overgrep på barn i barnehagen. Det er i størst grad menn som er domfelt i slike saker og som opplever mistenkeliggjøring. Det er et sensitivt og komplekst problem og det er viktig at slike saker kommer fram i lyset. Samtidig er urettmessige mistanker og anmeldelser svært ødeleggende for ansatte, og for mange blir det en risiko som ikke er verdt å ta. Andre stereotypiske holdninger menn i barnehagen møter er at det blir stilt spørsmål til deres maskulinitet, da de har valgt et kvinne-dominert yrke (Brody, et al., 2021, s. 146).

Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked og om menn velger bort tradisjonelle mannsyrker kan det bli sett på som avvik. I diskursen om menn i barnehagen blir menn sett på som en ønsket ressurs for å fjerne negative holdninger knyttet til menns kjønnsroller, mangfold i barnehagen og sykefraværsutfordringer. Ifølge tall fra 2019 har barnehagesektoren noe av de høyeste sykefraværet i Norge med 60% over gjennomsnittet (Utdanningsforbundet, 2024). Menn har med sine 4,1% noe lavere sykefravær enn kvinner på 7%, og sammenliknet med andre næringer har kvinner i helse- og sosialtjenester høyt sykefravær (Bufdir, 2022). Menn som tiltak for å senke sykefraværet blir lite løftet frem i diskursen om menn i barnehagen. Tidligere nevnt forskning peker på at flere menn i barnehagen bedrer arbeidsmiljøet, derfor kan det være et argument for at flere menn i barnehagen samtidig øker mangfold og likestilling, også kan hjelpe å redusere det høye sykefraværet i barnehagesektoren. Jeg har i dette kapitlet redegjort for diskurser om menn i

barnehagen i denne oppgavens sammenheng. På grunn av diskursens natur blir det vanskelig å sette et skille på når en politisk eller sosial diskurs starter å påvirke hverandre og slike diskurser startpunkt vil derfor alltid være vanskelig å fastsette.

2.3 Tidligere forskning

For å belyse min problemstilling har jeg brukt Google, Google Scholar, Oria, Idunn og Bing som søkemotorer til å finne relevant litteratur og forskningsartikler. For et internasjonalt søk får jeg 630 000 treff ved “recruitment of men in nursing” på Google Scholar. Bytter jeg “in nursing” med “kindergarten” minskes resultatene til 68 200 treff, men det er fortsatt et stort bibliotek av forskning på rekruttering av menn til barnehage. For et norsk søk på Google Scholar med problemstillingen “Hvordan arbeider barnehagestyrer med rekruttering av menn til barnehagen” får jeg 5 760 treff. I dette delkapittelet har jeg valgt å presentere seks relevante studier om menn i barnehagen. Jeg har valgt disse studiene da de i norsk sammenheng undersøker ledelse- og rekrutterings spørsmål som er relevant for min oppgave.

Tittel	Forfatter	Bidrag	Søkemotor
Likestilt eller forskjellig? Om menn og likestilling i barnehagen	Kasin, Olav; Slåtten, Mette Vaagan. 2015.	Nordisk barnehageforskning. Vol. 9.	Google Scholar
Menn og pedagogisk leder i barnehagen	Saltrø, Vigdis. 2022	Masteroppgave - DMMH	Google Scholar
Gutter (Menn) som slutter – om frafall i barnehagelærerutdanningen	Emilsen, Kari; Lysklett, Olav Bjarne; Nordli, Arnt. 2020	Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis. Vol. 14, Nr. 1.	Google Scholar
Likestillingsintegrering i kvinnedominerte sektorer – horisontale styringsutfordringer	Ljunggren, Birgitte; Lauritzen, Tonje. 2018.	Tidsskrift for samfunnsforskning. Vol. 59, 2, 157-179.	Idunn
Men’s career choices in early childhood education and care—an embodied intersectionality perspective	Ljunggren, Birgitte; Eidevald, Christian. 2022	Gender and Education. Vol. 35, NO. 1, 37-52	Bing

Evaluering av Lekeressursprosjektet i barnehagen	Johannesen, Nina & Lauritzen, Tonje. (2015)	Likestillingssenterets rapport nr. 1/2015. Hamar.	Google Scholar
Rekruttering av menn til barnehagesektoren - En kvalitativ studie av erfaringer hos tidligere deltakere fra Lekeressursprosjektet	Fuglesten, Bjørn – Arild, Laland. (2016)	Masteroppgave – Universitet i Stavanger	Google Scholar

Tabell 1 Tidligere forskning

Kasin og Slåtten (2015) undersøker oppfatninger rundt myndighetenes skiftende begrunnelse for likestilling, der likhets- og forskjellsfeminisme påvirker argumenter for å øke antall menn i barnehagen. Artikkelen tar for seg tidligere studier gjort i 2010 da de intervjuet mannlige barnehagestudenter og i 2011 da de intervjuet personer tilknyttet barnehagefeltet. I rapporten kommer det frem to forestillinger i hvilken grad menn kan ses på som likestillingstiltak. Det første var at de mannlige studentene ikke ønsket fokus på sitt eget kjønn i utdanning og senere i rekruttering til arbeid i barnehagen. Det andre var at informantene i rapport fra 2011 brukte ord som likeverd og mangfold om likestilling i barnehagen, men med skiftende betydning. Kasin og Slåtten (2015) analyserer hvordan menn i barnehagen kan fremme likestilling på tre analysenivåer: individ-, institusjon- og samfunnsnivå. Flere menn i barnehagen kan treffe en bredere likestillingsinnsats som utfordrer kjønnsstereotyper og fremmer mangfold, noe som kan ha positive effekter på barns utvikling og skape et mer inkluderende arbeidsmiljø. De finner derimot at et ensidig fokus på representasjon av menn like gjerne skjuler behovet for å utvikle en praksis som fremmer likestilling.

Saltrø (2022) utforsker i sin masteroppgave hvordan seks mannlige pedagogiske ledere opplever å lede en organisasjon preget av skjev kjønnsfordeling. Det kommer frem at disse mennene ser på seg selv som rollemodeller og reflekterer over nasjonale tiltak for flere menn i barnehagen. De pedagogiske lederne ønsker å møte barna på en kjønnsnøytral måte, samtidig som de ønsker å bryte med feminine trekk. På denne måten er de med på å opprettholde de tradisjonelle kjønnsnormene. Kjønnstematikken sees som sensitiv, og det uttrykkes et ønske om mindre fokus på kjønn, selv om nærværet av menn i barnehagen

understrekes som viktig for rekruttering og opprettholdelse i yrket. Utfordringer knyttet til kommunikasjon og kjønnsstereotyper fremheves, samt gledene ved å arbeide med det motsatte kjønn.

I artikkelen “Gutter (menn) som slutter” (Emilsen, Lysklett, & Nordli, 2020) presenteres det funn om at flere menn enn kvinner gir positiv tilbakemelding på valg av barnehagestudiet og at kjennskap om barnehageyrket ser ut til å være en viktig faktor for rekruttering til studiet. Prosentvis rekrutterer DMMH flere menn til utdanningen enn landsgjennomsnittet. Dette kan være et resultat av DMMHs årelange arbeid med å rekruttere menn. I lys av like studier antas det at for å beholde menn i studieløpet trenger de gode relasjoner, trivsel, opplevd kompetanse, selvbestemmelse og gjerne en mannlig praksislærer første praksisåret.

Ljunggren og Eidevald (2022) argumenterer gjennom en narrativ analyse av nordiske menns interseksjonalitet i forhold til barnehagerelatert utdanning, at å rekruttere og holde på menn i yrket ikke bare handler om å være bevisst på det tradisjonelle perspektivet på kvinner og menn. Studien understreker det å forstå og anerkjenne hvordan makt og kroppslig følelse påvirker individets selvoppfatning og valg. Det vil derfor være nødvendig å inkludere et bredere spekter av deltakere for å fange opp mangfoldet i samfunnet, om det skal kunne hjelpe å rekruttere og holde menn i yrket på lang sikt. Denne forståelsen kan hjelpe sektoren å bli mer inkluderende og inviterende. De mannlige deltakerne følte blant annet at det å jobbe i barnehage passet for dem fordi de ønsket en arbeidsplass hvor de kunne være ute og i bevegelse. Dette mener forfatterne er preget av blant annet de nordiske sosiale normer om at det å drive friluftsliv ses på som maskulint. Mennene finner derimot utfordringer med å være i yrket blant annet fordi de føler seg som “en de trenger” i barnehagen, men samtidig også fremmedgjort av noen foreldre.

Ljunggren og Lauritzen (2018) tar for seg policydokumenter i barnehage- og pleie- og omsorgssektoren for å rette søkelys på styringsutfordringer knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. De finner at rekruttering av menn løser midlertidige kapasitet- og kompetanseutfordringer, men disse løsningene blir ofte oversett når likestillingsperspektivet dominerer. Studien peker på at det er vanskelig å samarbeide på tvers av sektorer for å nå likestillingsmål grunnet måten systemene fungerer på. Ved å bruke ideer om selvrefererende systemer (Luhmann, 2000) finner de at systemene i stor grad fokuserer på seg selv og deres egne problemer og løsninger. Dette gjør det vanskelig å jobbe sammen for å løse større samfunnsproblemer. Selv om det er utfordrende, henviser de til ideer fra forskere om at det

finnes måter å tenke nytt rundt likestilling og å jobbe sammen på tvers av sektorer for å oppnå bedre resultater.

Lekeressurs-prosjektet gir ungdomsskolegutter 16 timers arbeidserfaring i barnehager for å motivere flere menn til å velge barnehagesektoren som karriere. En evaluering av Lekeressurs-prosjektet hvor det gis innsikt i guttenes og barnehagenes perspektiver, presenterer at positive opplevelser i barnehage kan hjelpe rekrutteringsarbeidet av menn (Johannesen & Lauritzen, 2015). Samtidig peker funn i Fuglestens masteroppgave (2016) på betydningen av kulturell påvirkning for å normalisere menn i barnehager. Informasjon om karriereveier, fremming av faglighet, positiv informasjon om lønn, mannlig veiledning for yrkesidentitet, nettverksgrupper for fellesskapsfølelse og refleksjon rundt å være mann i barnehagesektoren faktorer som kan bedre rekruttering av menn til barnehagen (Fuglesten, 2016).

Ved å presentere disse studiene ønsker jeg å legge til grunn for at det finnes relevant forskning gjort på rekruttering av menn til barnehagen, men nødvendigvis ikke hvordan *styrere* arbeider med rekruttering. I analysen vil jeg derfor trekke paralleller mellom mine egne funn og de seks studiene for å underbygge egen forskning med tidligere utført forskning.

3. Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg presentere oppgavens teoretiske rammeverk. Kapittelet er delt i to deler, og jeg starter med å presentere teori om kjønn og deretter gjøre rede for sosialkonstruktivistisk tilnærming, maskulinitet og femininitet, samt interseksjonalitet og agens som sentrale begreper i denne oppgaven. I den andre delen tar jeg for meg teori om ledelse og strategi, her vil jeg gå inn på ledelse i barnehagen, strategi og rekruttering. Avslutningsvis vil jeg presentere teori om utadrettet ledelse og ledelse av kjønn.

3.1. Kjønn

Det har vært vanlig i samfunnsvitenskapen å analysere kjønn som en naturlig dikotomi for å forstå hva kvinner og menn sier eller gjør (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006, s. 23). Et perspektiv på kjønnsforståelse er “essensialisme”. Dette perspektivet bygger på en biologisk determinisme som ser på fenomenet kjønn som stabilt og uforanderlig over tid, hvor menn og kvinner er fundamentalt forskjellig fra hverandre (Almås & Benestad, 2006, s. 78). Ifølge nyere forskning pekes det på at individer med høyere grad av kjønnsessensialisme i mindre grad støtter kjønnsroller som bryter med tradisjonelle normer og støttende til kjønnsdiskriminering (Skewes, Fine, & Haslam, 2018). Derfor fremmes behovet for å utfordre slike oppfatninger for å fremme kjønnslikestilling i profesjonelle og personlige settinger. Forskning tyder på at menn og kvinner er mer like enn forskjellige på tvers av psykologiske faktorer, men at kjønnsforskjellene kan variere i betydelig omfang ved ulike aldre og avhengig av kontekst (Hyde, 2005). Samtidig i en dansk undersøkelse om mannlige pedagoger i barnehagen løftes det frem at de ansattes kjønn ikke spiller noe rolle i barnehagen (Olsen & Smepllass, 2017). Funnene i studien til Olsen & Smepllass (2017) er interessante, men det er viktig å legge til grunn at danske barnehageforhold kanskje ikke er overførbar til norsk standard da den danske pedagogutdanningen og norske barnehagelærerutdanningen er noe ulik.

I en tid hvor kjønnsbetydning og innholdet forandrer seg, er det kanskje bedre å analysere kjønn på hva menn og kvinner gjør, og hva innholdet er i ulike kjønnspraksiser (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006). Dette er utgangspunkt i et kjønnsperspektiv som er kritisk til essensialisme. En sosialkonstruktivistisk tilnærming til kjønn forstår fenomenet som foranderlig ut fra hva samfunnet og kulturen definerer det som (Kimmel, 2011).

Vi kan ifølge Bratterud, Emilsen & Lillemyr (2006, s. 24) analysere mannlighet og kvinnelighet med fokus på at kjønn er:

- Tildelt (naturgitt/biologisk) som får sosiale konsekvenser.
- Noe vi konstruerer (lager/forny) og former betydning av.
- Gjør (praktiserer), og at vi gjør kjønn i ulike sammenhenger.

3.1.1 Sosialkonstruktivistisk tilnærming

I denne oppgaven ser jeg kjønn i et sosialkonstruktivistisk perspektiv. Bruken av “kjønn” og “kjønns mangfold” vil i denne oppgaven ta for seg “Cispersoner”, personer som identifiserer seg med gitt kjønn ved fødsel (Jessen, 2023) i en binær kjønnsmodell. I dag kan vi forstå kjønn i fire kategorier. Sosialt kjønn – det kjønn en sosialiseres inn i og som andre oppfatter deg som. Biologisk kjønn – biologiske faktorer som ytre og indre genitalier, kjønnshormoner, gener og kromosomer. Psykologisk kjønn – det kjønn en selv oppfatter. Juridisk kjønn – Samfunnets offisielle registrerte kjønn som Folkeregisteret (Bufdir, 2023).

På engelsk brukes begrepene “sex” for biologisk kjønn og “gender” for sosialt kjønn i et kjønnsperspektiv. “Doing Gender” (West & Zimmerman, 1987) fremmer en forståelse om hvordan kjønn er konstruert og opprettholdes gjennom sosiale interaksjoner og hvordan slike prosesser former individets identitet og erfaringer. West og Zimmerman argumenterer for at kjønn er sosialt konstruert hvor individer “gjør kjønn” gjennom sosiale interaksjoner og atferd overens med samfunnets forventninger til maskulinitet og femininitet (West & Zimmerman, 1987). Judith Butler har bygget videre på West og Zimmermans tanker og presenterte begrepet “Performativity” (Butler, 1990). Et begrep som antyder at kjønn ikke er bare noe man har, men også noe man gjør. Ved å kontinuerlig gjøre kjønn i hverdagen, forsterker og konstruerer individer samfunnsforståelser av femininitet og maskulinitet (Butler, 1990). Hos den enkelte skjer det en kontinuerlig prosess for å forstå og fremstå som et rimelig eksempel på vårt kjønn. Hvordan hver av oss utformer det å være mor eller far, kvinne eller mann, venn, arbeidstaker og andre roller vi har. Kjønnroller kan ses på som “relasjonelt hjelpemiddel” for å oversette mening mellom oss mennesker når vi samhandler (Simpson & Carroll, 2008). Problemmet med slike roller er at de kan gjøre oss blinde for det *unike* som skjer i vår samhandling og ettersyn av oppgavefordeling. For når vi ser hverandre gjennom roller blir vi objekter for hverandre (Gjerde, 2022, s. 116). Den enkeltes væremåte påvirkes andres måter og være, men også helheten i miljøet (Bø, 2014, s. 54).

Gjennom et sosialkonstruktivistisk perspektiv kan kjønn derfor ses på som en sosial konstruksjon heller enn noe utelukkende biologisk gitt. Forestillinger av hva mann og kvinne er vil derfor være skapt, opprettholdt og endret gjennom kulturelle, sosiale og politiske prosesser. Kjønnsnormer og kjønnsroller som definerer oppførsel og forventninger til et individ fra gitt kjønn er universelle, men forandrer over tid og kulturer. Det å være mann i barnehagen bryter med de tradisjonelle forventninger og forestillinger. Derfor kan aktuelle spørsmål å stille være hva teorien sier om hvordan det å være mann forstås og hvorfor er de en minoritet i norske barnehager?

3.1.2 Maskulinitet og femininitet

R.W. Connell er en australsk forsker som har bidratt stort til kjønnsforskning og kjønnsteori. Begrepet “hegemonisk maskulinitet”, introdusert av Connell, refererer til dominerende form for maskulinitet i et samfunn eller kultur. Det er en akseptert kultur som er preget av blant annet styrke, aggresjon og makt og fungerer som en standard for menn å følge. Hegemonisk maskulinitet kan derfor forstås som ett sett med kjønnspraksiser som legitimerer patriarkatet, hvor menn er overordnet kvinner i samfunnet (Connell, 2005, s. 77). Connell karakteriserer dette som hvite, vestlige, heteroseksuelle menn med økonomisk og kulturell kapital som reproducerer sin makt gjennom den hegemoniske maskulinitet (Mortensen red, Langeland, 2008, s. 293). Maskulinitet er et komplekst begrep som kan være krevende å definere. Ifølge Connell er maskulinitet en kulturell konstruksjon, og en prosess, og med mange forskjellige menn og kulturer er det ikke nødvendigvis en parallell for femininitet (Connell, 2005). Connell har dette å si om maskulinitetsbegrepet:

Maskulinitet, i den grad begrepet kan defineres, er et sted i kjønnsrelasjoner, praksisene som menn og kvinner engasjerer seg i kjønn gjennom, og virkningene av disse praksisene i kroppslig erfaring, personlighet og kultur (Connell, 2005, s. 71). – Min oversettelse.

I mange kulturer er *femininitet* knyttet til det å være kvinne og tradisjonelle kjønnsstrekk knyttet til femininitet er støttende, mild, pleiende, følsom og forståelsesfull (Bem, 1974; Cejka & Eagly, 1999). Profesjonalitet har i barnehagen ofte blitt knyttet til evnen å yte *omsorg* (Brody, 2015), vært lavtlønnet og tradisjonelt har omsorg vært forbundet med det å være kvinne eller mor (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006, s. 11; Tennhoff, Nentwich, & Vogt, 2015; Vincent & Braun, 2011). Diskurs om omsorg i barnehagen er derfor i et kjønns- og rekrutteringsperspektiv knyttet til verdier, holdninger og stereotype forståelser at kvinner er mer naturlig omsorgsfulle og empatiske enn menn (Askland & Rossholt., 2009; Bratterud,

Emilsen, & Lillemyr, 2006). Tradisjonelle kjønnsstrekk knyttet til maskulinitet har vært definert av en muskulær, atletisk, aggressiv, selvstendig, frakoblet følelsesmessig og et jag for suksess (Corprew, Matthews, & Mitchell, 2014; Kimmel, 2008; Connell, 2005).

3.1.3 Interseksjonalitet og agens

I denne oppgaven blir interseksjonalitet og agens brukt for å forstå hvordan makt og kroppslige følelser påvirker individets selvoppfatning og valg og hvilke indre og ytre muligheter det finnes som mann i barnehage. Interseksjonalitet er et begrep som blir brukt for å forstå maktrelasjoner innad eller på tvers av sosiale grupper. Begrepet stammer fra likestillings- og antidiskrimineringsfeltet (Crenshaw, 1989), men har også blitt anvendt i kjønns-teori. Interseksjonalitet kan defineres som:

“Hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personers leve- og livsvilkår” (Thun, 2024).

Begrepet kan i denne oppgaven hjelpe å forstå hvordan menn som minoritet i barnehagen oppfatter seg selv basert på kjønn, rase, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan påvirke deres valg og maktrelasjoner i og utenfor barnehagen. I denne oppgaven blir begrepet også brukt for å forstå et individs kompleksitet i møte med forventninger knyttet til kjønn.

Agens på den andre siden er et begrep som hjelper oss forstå et individs indre kapasitet til å oppnå potensial. *Agens* er et perspektiv på utvikling, tilpasning og endring, fremhevet gjennom intensjonalitet, omtanke, selvreaktivitet og selvrefleksjon (Bandura, 2006).

Intensjonalitet handler om å sette mål og strategier for å nå dem, mens omtanke involverer å bruke fremtidige visjoner som motivasjon. Selvreaktivitet forbinder tanke med handling gjennom å skape og styre handlingsforløp. Selvrefleksjon dreier seg om å vurdere personlig effektivitet og gjøre nødvendige justeringer. I denne oppgavens kontekst kan *agens* forstås som menns vilje og motivasjon for å ta del i en kvinnedominert sektor hvor det da stilles spørsmål til menns identitet, seksualitet og maskulinitet.

3.2 Ledelse og strategi

I dette kapittelet presenteres teoretisk rammeverk for ledelse av barnehage som organisasjon. Barnehagestyrer er den som har overordnet ansvar for ledelse og daglig drift av barnehagen og må derfor være i stand til å utøve ulike ledelsesprosesser for rekruttering av menn.

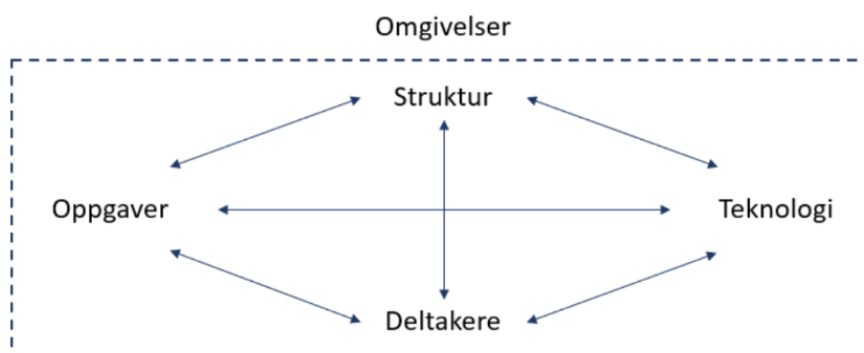
Rekrutteringsarbeidet til en styrer er derfor å rekruttere ansatte slik at barnehagen kan drive forsvarlig drift. Dette innebærer også rekruttering av mannlige ansatte til barnehagen.

3.2.1 Ledelse i barnehagen

Ledelse er et omfattende begrep og som er relevant i ulike fagfelt og må derfor forstås i kontekst. Yukl presenterer et tradisjonelt blikk på ledelse som bevisste handlinger hvor enkeltpersoner påvirkes for å nå bestemte mål, enten som gruppe, individ eller organisasjon (Yukl & Gardner, 2019). Ledelse vil kunne derfor forstås i barnehagekontekst som relasjonelle forhold og prosesser som involverer flere mennesker, som samspill mellom ledere og medarbeidere (Moe, Mørreaunet, & Nissen, 2023, s. 15). Videre kan ledelse være oppgaver, makt, ansvar, beslutninger, sosiale prosesser, funksjoner og kunnskap (Wennes & Irgens, 2015). Ifølge barnehageloven er en styrer den øverste lederen som har ansvar for barnehagens daglige drift (Barnehageloven, 2005, § 24) samtidig som en skal ha ansvar for de indre prosessene og tilknytning til omverden (Børhaug & Lotsberg, 2010). Å lede en organisasjon som en barnehage innebærer å lede en organisasjon bygget på relasjoner. Relasjonsledelse bygger på å skape gode relasjoner mellom ansatte for å nå mål i organisasjonen (Aasen, 2018). En viktig faktor innen organisasjonsledelse er å motivere ansatte til å nå organisasjonens mål, og nyere teori peker på menneskers *autonomi* og mulighet til å bestemme eget arbeid som sentralt (Aarø, 2016, s. 112). Da min problemstilling ønsker å undersøke hvordan styrere arbeider med å rekruttere menn er *autonomi* et sentralt begrep da det er tett knyttet til motivasjon.

3.2.2 Strategi og rekruttering

Barnehagen som en organisasjon kan forstås ved bruk av Leavitts diamant modell illustrert i figur 3 (Leavitt, 1965, i Børhaug et al., 2011, s. 19).



Figur 3 Leavitts diamant

En organisasjon er bestående av *deltakere* som yter et bidrag til organisasjonen mot en belønning, *oppgaver* som definerer organisasjonens mål, *teknologi* er fremgangsmåten for å nå målene og *struktur*. Struktur i en organisasjon er de verdier, normer og rolleforventninger. Alle komponenter samlet forholder seg til *omgivelser* som seg gjennom blir påvirket og tilpasset (Børhaug et al., 2011, s. 20). Det er viktig å merke seg at organisasjoner er ulike avhengig av blant annet størrelse, kultur og formål. En grunntanke innen organisasjonsteori er at *organiseringen* påvirker mennesker til å handle, samarbeide, tenke og vurdere, og *organisering* vil betyr at noe organiseres inn og noe annet ut (Børhaug et al., 2011, s. 20). De nevnte faktorene er alle viktige i en organisasjon, men jeg skal i denne oppgaven fokusere på *deltakere, struktur, oppgaver og omgivelser*.

Å lede en organisasjon som en barnehage innebærer å lede en organisasjon bygget på relasjoner. Relasjonsledelse bygger på å skape gode relasjoner mellom ansatte for å nå mål i organisasjonen (Aasen, 2018).

Strategi er ifølge Alfred Chandler bestemmelser som er tatt for å nå organisasjonens korte og langsiktige mål, og det å ta beslutninger om handlingsregler og ressursfordeling i organisasjonen (Knudsen og Flåten, 2021, s. 43). For at en organisasjon skal oppnå bedre resultater enn andre aktører i bransjen finnes det tre *generiske strategier* en må ta stilling til. *Overordnet kostnadsledelse*, har som mål å tilby det billigste produktet på markedet, *differensiering* har som mål å skape et unikt produkt og *fokus*, har som mål å nå en spesifikk målgruppe for det en tilbyr (Porter, 1980, s. 36-38). Det er derfor barnehagestyrers ansvar å sørge for en strategisk retning for barnehagen, men også lede interne og eksterne prosesser. Slike prosesser kan være rekruttering, ansettelse og utadrettet ledelse.

Rekruttering og utvelgelse handler om å forutsi fremtidig atferd og avgjøre hvem som er best for jobben (Newell, 2005, s. 116) og videre ifølge Grimsø, er rekruttering "å tiltrekke seg kvalifiserte søkere til en stilling" (Grimsø, 2004, s. 55). Tradisjonelt har utvelgelse og rekruttering blitt sett på som en prosess hvor en ønsker å matche individ og jobb, nesten som å finne riktig puslespillbrikke og nøkkelen ligger derfor i metoder og prosesser (Newell, 2005). Rekrutteringsprosessen er såpass kompleks at barnehagestyrer må kombinere kunnskaper innen organisasjoner, arbeidsoppgaver, seleksjonsmetodikk og individer. For å rekruttere bør en konkret arbeide med en jobbanalyse (Martinsen, 2019, s. 361) som spesifiserer innholdet i en aktuell stilling, dette kan for eksempel da forbindes med suksess, forventninger og jobbrelevante evner. Til slutt bør en ha gode metodekunnskaper slik at en

kan gjennomføre intervju av søkere på etisk og forsvarlig måte (Martinsen, 2016, s. 324). I et intervju er det om å få god kontakt med personen som intervjues. Gjennom kroppsspråk, stemmebruk og evne til å fremlegge viktig informasjon, samles alle inntrykkene til i en vurdering hvor ulike kriterier basert på jobbanalysen blir vurdert (Martinsen, 2016, s. 335). Ansettelse av nye medarbeidere er ofte en omfattende prosess som begynner med en *jobbanalyse* for å identifisere krav til nyansattes kompetanse og oppfølging gjennom en prøvetid. Mellom disse stadiene finner vi også prosesser som utlysning av stilling, gjennomføring av personvurderinger og beslutning av hvilke søkere som er best egnet til stillingen (Martinsen, 2016, s. 323).

3.2.3 Utadrettet ledelse og ledelse av kjønn

Utadrettet ledelse er et begrep som sikter til ledelse av barnehagen hvor en retter blikk og knytter relasjoner til barnehagens eksterne aktører (Iversen, Ljunggren, & Hoås Moen, 2021, s. 28). Det kan forstås som *organisasjonens* posisjonering i forhold til *omgivelsene* i Leavitts diamant. Barnehageloven, *struktur* og *oppgaver*, stadfester at likestilling og likeverd skal være til grunn i barnehagens virksomhet og pedagogikk (Barnehageloven, 2005, §1). Dermed kan rekruttering av et kvalifisert og mangfoldig personalet, *deltakere*, ses på som en utadrettet ledelsesfunksjon (Iversen, Ljunggren, & Hoås Moen, 2021, s. 82). Som en del av utadrettetledelse kan *sosial kapital* i denne oppgaven forstås som ressurser og fordeler et individ kan oppnå gjennom sosiale nettverk, relasjoner og sosiale strukturer (Bourdieu, 1986).

Organisasjonsstyrt ledelse kan være push faktorer for menn i barnehagen da dette kan hindre menneskers profesjonallitet og autonomi, mens transformativ ledelse kan fremme en praksis som bygger felles kultur, profesjonalitet, individuell veiledning og frihet (Gjerde, 2022, s. 148). At barnehagesektoren er sterkt kjønnnet kan påvirke antakelser og holdninger om de roller og ansvar kvinner og menn bør ha i sektoren (Brody, et al., 2021, s. 72). Samtidig eksisterer det en femininisert diskurs i barnehagesektoren som fremhever omsorg, medfølelse og hyggelighet. Dette kan potensielt svekke profesjonaliteten til barnehageyrket (Hard & Jonsdottir, 2013). Ved å ha menn i barnehagen og menn i ledelse kan det vokse frem en kultur for debatt, ulikehet og forskjellighet som kan motvirke underbyggelsen av yrkets profesjonalitet (Brody, et al., 2021, s. 72). Ledere kan derfor spille en viktig rolle ved å endre kjønnsbalansen i barnehagen og utfordre den kvinnelige mønsterarbeider. På denne måten kan de fungerer de som som en kjønnssensitiv portvokter (Brody, et al., 2021, s. 80). Som

ledere av en organisasjon har barnehagestyrere dermed ansvar for fremmede faktorer for rekruttering av menn. Ved å lede og bygge opp under en kultur som fremmer profesjonalitet, inkludering og autonomi kan det påvirke arbeidet med rekruttering av menn positivt.

I barnehagen finnes det ulike kontekster og måter hvordan det arbeides kjønnet. Joan Acker presenterer fire nivåer; *Strukturer, Kulturer, Relasjoner* og *Identitet*. Disse fire nivåene finner vi i prosesser i barnehagen, for øvrig i samfunnet generelt, som opprettholder fordommer og forventninger om kjønn (Acker, 1993). Som barnehagestyrer er det viktig å være bevisst på strukturelle og kulturelle faktorer som spiller inn på ledelse av kjønn. *Kjønnets arbeidsdeling* er strukturelle forhold som kan finnes i barnehagen. Et eksempel kan være at menn konsentrerer seg på uteaktiviteter, mens kvinner fokuserer på aktivitetene som foregår inne (Bø, 2014, s. 53). Hvis slike faste arbeidsfordelinger fungerer som struktur kan ansatte havne i fastlåste kjønnsmonstre. Årsplaner og andre styringsdokumenter er sentralt i arbeidet som utføres i barnehagen og det kan derfor være viktig å være oppmerksom på kjønnets arbeidsdeling i årsplaner og styringsdokumenter. *Kulturer* er uttrykksformer som preger barnehagen i symbolbruk, språk, bilder og talemåter om menn, kvinner, gutter, jenter, arbeidet, visjoner osv. Kulturer påvirker også hvordan kjønn samarbeider og løser konflikter, samt bygger opp under stereotyper. De kulturelle normene og kodene som forholdes til bør bevisstgjøres for hvordan kulturen fungerer for barnehagen som en helhet, men også den enkelte (Bø, 2014, s. 54; Askland & Rossholt, 2009, s. 47). *Relasjoner* og samhandling i et arbeidsmiljø mellom kvinner og menn, mellom menn, mellom kvinner og mellom voksne og barn, dannes og opprettholder bilder og forståelse av kjønn. Det dannes maktforhold mellom kjønn, allianser og utelukkelse (Bø, 2014, s. 54). Studie gjort av kvinner i forsvaret viser til at kvinner slutter i forsvaret fordi de mistrives med relasjoner som kulturen i Forsvaret hviler på (Lauritzen, Leirvik, Schanke, & Ellingsen, 2010). Hos den enkelte skjer det en kontinuerlig prosess for å forstå og fremstå som et rimelig eksempel på vårt kjønn. Hvordan hver av oss utformer det å være mor eller far, kvinne eller mann, venn, arbeidstaker og andre roller vi har. Altså *identiteter* Den enkeltes væremåte påvirkes andres måter og være, men også helheten i miljøet (Bø, 2014, s. 54). Hemmende faktorer for rekruttering av menn kan på dermed være å ikke anerkjenner mangfold og inkludering av menn i et kvinnedominert yrke.

4. Metodisk rammeverk

Denne oppgaven er en videre bearbeiding av en metodeoppgave levert inn som eksamensbesvarelse høst 2023. I dette kapittelet presenteres oppgavens metodiske rammeverk. Jeg starter med forankring i kunnskapsteori hvor jeg presenterer hvilke tilnærming og perspektiver jeg tar utgangspunkt i. Videre vil jeg presentere min forforståelse for oppgavens tema, før jeg reflekterer rundt forskningsrollen. Videre beskriver jeg hvordan jeg har planlagt og gjennomført kvalitative intervju, samt behandling av materiale. Avslutningsvis vil jeg diskutere forskningens kvalitet i form av gyldighet, pålitelighet og overførbarhet.

4.1 Forankring i vitenskapsteori

For å kunne belyse min problemstilling har jeg valgt en hermeneutisk fenomenologisk tilnærming og som er innrammet i et sosialkonstruktivistisk perspektiv. En fenomenologisk tilnærming til vitenskapsteorien tar for seg livsverden og bevissthet, intervjupersonens opplevelser, detaljerte beskrivelser og søken etter det felles og fundamentale i opplevelsen av et *fenomen* (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 75). Sosialkonstruktivismen tar for seg at virkeligheten blir konstruert gjennom sosiale interaksjoner (Justesen & Mik - Meyer, 2010, s. 13). Sosiale interaksjoner står sentralt i og med at virkeligheten konstrueres av forskeren som forsker på et objekt, men også at objektet berøres av omgivelsene og menneskelig interaksjon rundt seg (Tjora, 2018). Språket er sentralt, og er dermed med på å skape virkelige fenomener og vår kunnskap om dem. Ifølge West & Zimmerman er vi født inn i en verden med forventninger knyttet til vårt kjønn og våre handlinger kan dermed begrunnes ut fra hvilket kjønn vi har. Dette begrepet går ved navn ‘‘Doing Gender’’ (West & Zimmerman, 1987). Denne oppgaven har som mål å belyse hvordan barnehagestyrere arbeider med rekruttering av menn til barnehagen. For å belyse denne problemstillingen tar jeg utgangspunkt i en fenomenologisk tilnærming, og en slik problemstilling gjør det mulig å få tak i styrernes opplevelser og beskrivelser av rekruttering av menn til barnehagen som fenomen. Hermeneutikk er tett beslektet med fenomenologi da hermeneutikken er kunsten om tolkning, særlig tekst og tale, i en sosial kontekst (Nyeng, 2012). Fenomenologi i et vitenskapsteoretisk perspektiv har derfor som mål å forstå direkte erfaringer av fenomener, mens hermeneutikk ønsker å undersøke hvordan slike erfaringer fortolkes gjennom kultur og språk. Som forsker er jeg et individ som fortolker gjennom språk og kultur i samtiden. Det er da sentralt å være

bevisst som forsker på egen påvirkning på prosessen som en del av samfunnet (Nyeng, 2012, s. 50).

4.2 Forforståelse

Min forforståelse er forankret i min forståelse som mann, erfaring med arbeid i barnehagen, utdanningsløp og deltakelse i rekrutteringsprosjekt. Ifølge Tjora (2019) er det viktig å være åpen om sin forforståelse og sin rolle som forsker grunnet da dette kan påvirke temaet eller arbeidet en jobber med. Åpenhet er ikke viktig bare for at fremgangsmåten kan gjennomføres og godkjennes av andre, men også at forskeren selv tvinges til refleksjon over de valgene en har gjort (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 228).

Jeg observerte få menn på studiet, i praksis og i arbeid i barnehager. Hvorfor det var så lite menn begrunnet jeg i at mange menn ser barnehagelærer som et lavstatus- og et dårlig betalt yrke. Jeg var derimot sikker på at det å ha menn i barnehagen ikke bare var bra for barna, men også for arbeidsmiljøet i barnehagen. Når det gjaldt rekrutteringsprosessen av menn, var jeg mer usikker. Jeg visste det var en mangel på menn i barnehagen, men jeg hadde ingen kjennskap til hvordan styreere valgte å tilnærme seg rekruttering. På internett og sosiale medier har jeg sett flere stillingsannonser om barnehager som søker pedagogiske ledere i flere deler av landet, men noe annet enn å bruke internett og stillingsannonser var jeg ikke kjent med.

Gjennom internett og sosiale medier på midten av 2010-tallet fikk jeg se hvor mange sterke meninger det var om kjønnsidentitet. Litteraturforsker Toril Moi beskriver at det har utviklet seg et moralpoliti innenfor kjønnsforskning hvor man nærmest må si unnskyld før man trækker noen på tærne (Kjønnsforskning.no, 2014). Sosiolog Kari Emilsen forteller at det har blitt et mindre fokus på kjønn i norske barnehager. “Det er kanskje blitt litt politisk ukorrekt? Vi er opptatt av ikke å gå i kjønnsstereotypifella” (Bergundhaugen, 2023). Fra mine egne erfaringer, men også erfaringer og observasjoner av fagfolk, visste jeg at om jeg skulle snakke om kjønn måtte jeg trå noe forsiktig.

4.3 Refleksjon over forskerrolle

Forskning skal ifølge Kvale & Brinkmann ikke bare ha et vitenskapelig mål, men også et menneskelig mål til å forbedre livet til mennesker (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 96). Som mann i barnehage og med tidligere erfaringer innen rekruttering av menn til barnehagen har jeg erfaringer og opplevelser som gir meg mulighet til å forstå problemstillingen fra dette

synspunktet. Menn er en minoritet i barnehagesektoren og det er faktorer som hindrer rekruttering av menn til barnehagen som gjenkjennelig for meg. Som forsker er det dermed mitt ansvar å være bevisst på at mine erfaringer ikke er gjeldende for alle menn og at disse erfaringene også påvirker forskningen. Min personlighet og mitt kjønn påvirker samtidig også mennesker jeg samhandler med. De barnehagestyrene som har takket ja til å la seg intervju av en mann, er styreere som er kjent med og føler seg trygg temaet og kanskje også ønsker å uttrykke sine perspektiver og erfaringer i sektoren.

4.4 Planlegging og gjennomføring av kvalitativt intervju

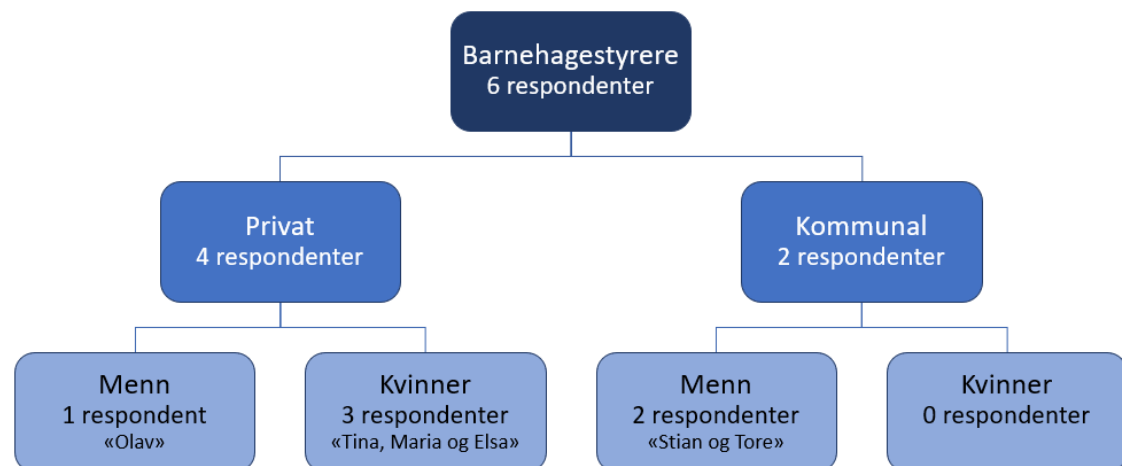
For å belyse min problemstilling har jeg valgt å gjennomføre kvalitativt intervju av seks barnehagestyrene. Ved å bruke kvalitativt innhentede data av ikke-numerisk verdier hvor forsker kan "tolke" data for å forstå et fenomen (Dalland, 2020, s. 54). Det finnes ulike måter å gjennomføre forskningsintervju på og i denne oppgaven har det blitt gjennomført individuelle semistrukturerte intervju. Det semistrukturerte intervjuet følger en viss struktur i form av en intervjuguide og samtidig som det stilles åpne spørsmål hvor respondent kan tale fritt om ønskelig (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 121). En intervjuguide inneholder de sentrale temaene og spørsmålene som en ønsker å belyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162) og ble i denne oppgaven utledet av mine tre forskningsspørsmål.

Før intervjuene valgte jeg å sende intervjuguiden til respondentene. Dette kan ha sine negative og positive sider. Kjønn er et tema hvor mange sterke meninger finnes og kan være sensitivt å snakke om med noen man ikke kjenner. Ved å gjøre respondentene kjent ved intervjuguiden før intervjuprosessen kan de gjøre seg kjent ved tematikken og stille seg mer forberedt til intervjuet. Negative sider ved å sende intervjuguide i forkant kan for eksempel føre til at respondentene får kalde føtter og melder seg av intervjuet, eller lager at de seg et "manus" for å gi de svarene de tror jeg ønsker. Gjennomførelsen av individuelle semistrukturerte intervju er i tråd med den hermeneutisk fenomenologiske tilnærmingen da innhenting av data er å få tilgang til opplevelser og erfaringer (Nyeng, 2012). Individuelle intervju egner seg godt til å bruke når temaene kan være sensitive og en ønsker å få detaljert data om respondents erfaringer, følelser og forståelse av et fenomen (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2021, s. 106). Da den kvalitative forskningsmetoden kjennetegnes ved å samle inn data gjennom samtaler og observasjoner er det viktig med nærhet og sensitivitet til respondenten (Thagaard, 2013, s. 17). Som forsker og menneske har jeg ønsket å få frem en

medmenneskelig dynamikk i intervjuene for å få ærlige og gode svar, men som også kan gjøre det lettere å unngå å utløse respondents forsvarsmekanismer under intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 49). Før selve intervjuene ble gjennomført ble det sendt en søknad sendt til Sikt (før NSD) for godkjenning av studien. Søknaden ble godkjent og en egen lydopptaker ble kjøpt for å brukes i intervju og transkriberingsprosessen. Intervjuguiden som inneholdt forskningsspørsmålene, har siden søknad til Sikt blitt endret på. Selv om ordlyden i forskningsspørsmålene i intervjuguiden er ulik fra forskningsspørsmålene i den endelige oppgaven har jeg forsøkt å stille de samme spørsmålene.

4.5 Valg og presentasjon av informanter

En kvalitativ tilnærming baserer seg på et begrenset antall informanter. Da oppgavens problemstilling er knyttet til ledelse og kjønn ønsket jeg å intervju halvparten menn og kvinner og halvparten kommunal og privat barnehage. Ved å se på kommunal og privat barnehage ønsker jeg å undersøke om ulikheter i eierform kan påvirke leders arbeid med rekruttering av menn til barnehagen. Ved å ha en jevn kjønnsfordeling av informanter kan jeg også undersøke forskjeller på ledelse av mannlige og kvinnelige barnehagestyreres arbeid med rekruttering av menn. En av oppgavens svakheter er antallet respondenter. Ved å ha flere kvinnelige respondenter fra kommunale barnehager og flere mannlige respondenter fra privat barnehage kan funnene øke studiens relevans. For å finne barnehager å komme i kontakt med har jeg brukt Oslo kommune sitt interaktive barnehagekart (Oslo Kommune, 2024). Ved å bruke dette kartet fikk jeg tilgang til kontaktinformasjon og barnehagens lokasjon innad i Oslo. Det endelige utvalget er et resultat av hvem som svarte på intervjuforespørselen. Alle barnehager ble kontaktet via e-post hvor det ble forespurt intervju i barnehagestyrers barnehage. Ved å ha et fysisk intervju i styrers egen barnehage kunne det føles tryggere og enklere for barnehagestyrer å takke ja for å bli intervjuet til oppgaven. Ved å bruke det interaktive barnehagekartet til Oslo Kommune ønsket jeg å ha et kjønnsbalansert utvalg av respondenter. Hovedfokuset først var å finne mannlige styrere i private og kommunale barnehager da andelen mannlige styrere i Oslo er 16,8%, noe høyere enn landsbasis på 10,6% (Utdanningsdirektoratet, 2023b). For å bevare respondentene og barnehagenes anonymitet er alle styrerne gitt fiktive navn. I etterkant av intervjuene viser det seg at man kan dele de seks respondentene opp i en geografisk inndeling innad i Oslo. *Olav, Tina* og *Maria* er plassert det som blir kalt for vestkant, mens *Stian, Tore* og *Elsa* er plassert på østkant.



Figur 4 Oversikt over respondenter

Olav er mann i 40-årene og fersk som styrer i en privat barnehage, men har jobbet som barnehagelærer siden sent 2000 – tallet. Fra tidligere av har han en faglig bakgrunn innen naturvitenskapen og jobberfaring innen bygge bransjen, som er et mannsdominert yrke. *Tina* er kvinne i 40 – årene og har jobbet som styrer i privat barnehage i nærmere 10 år. Hun har tidligere erfaringer fra kommunal og private barnehager og har en relevant mastergrad. *Maria* er kvinne i 40 – årene og har jobbet som styrer i privat barnehage noen år. Hun har tidligere erfaring som barnehagelærer og styrer fra annen privat barnehage. *Elsa* er kvinne i 50 – årene og er styrer i en privat barnehage. Hun har jobbet nærmere 15 år som styrer. *Stian* er mann i 50 – årene og er fersk som styrer i kommunal barnehage. Har i likhet med *Olav* bakgrunn fra et mannsdominert yrke i fabrikk, men senere fullført utdanning som barnehagelærer. *Tore* er mann i 50 – årene og styrer i kommunal barnehage. Har tidligere erfaring som styrer og pedagogisk leder og jobbet i barnehage store deler av sitt liv. Respondentgruppen er derfor bestående av en erfaren gruppe halvparten kvinner og menn, med majoritet i private barnehager og en geografisk deling av øst og vest.

4.6 Behandling av datamaterialet

Etter å ha fullført alle intervjuene startet jobben med å transkribere til skriftlig tekst. I arbeidet med å transkribere foregår det ved det en analytisk for å finne mønster i meninger eller budskap (Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2021, s. 152; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Jeg bestemte meg for å transkribere intervjuene da jeg var ferdig med å gjennomføre alle seks intervju. Dette var fordi at jeg ikke ønsket å være i en intervjuopprosess og transkriberingsprosess samtidig. Intervjuene ble gjennomført på noen uker og i

mellomtiden brukte jeg tiden til å finne relevant litteratur og teori til oppgaven. Ved å ikke transkribere og intervju samtidig gikk jeg dermed glipp av å lytte til meg selv og justere måten jeg intervjuet på til neste intervju. Det var i hovedsak etter at jeg var ferdig med intervjuene jeg reflektere over måten jeg var og fremsto som intervjuer. Til gjengjeld var jeg glad for arbeidet som var lagt ned i intervjuguiden da denne viste seg å fungere godt som et grunnlag for intervjuene. Transkripsjonene har jeg skrevet selv ved å lytte tilbake på lydopptaker. Selv om det kan være viktig å transkribere pauser, latter, dialekt og ordlyder som for eksempel “eh” og “åh” for en språklig analyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 208), har jeg bevisst valgt bort dette for å få bedre frem meningsinnholdet i intervjuene. Alle intervjuene er også transkribert til et normalisert skriftspråk for å bevare anonymitet til respondentene.

Analyse av data er en lang og kontinuerlig prosess som for meg startet allerede i det første intervjuet. Et intervju er en interaktiv prosess hvor intervjuer skaper og observerer kunnskapen, og respondenten presenterer og tilpasser samtalen. Denne doble dynamikken mellom kunnskapsdannelse og relasjon er essensen i et intervju (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22). I et hermeneutisk fenomenologisk perspektiv vil jeg som forsker aktivt delta i en dobbelt rolle, å forstå og tolke. Jeg bringer med meg min forforståelse og former dermed hvordan jeg stiller spørsmål og tolker svarene. Måten jeg har jobbet med å fange opp og sortere ulike temaer i empirien likner en *Induktiv tilnærming*. Med induktiv tilnærming starter man fra det empiriske nivået og til et mer konseptuelt eller teoretisk nivå, et typisk eksempel på et slikt forskningsdesign er *Grounded Theory* (Glaser & Strauss, 1967). Grounded Theory har som mål å utforske begrensede fenomen og gjennom systematisk analyse kunne si noe generisk fra dette. Om en bruker en induktiv tilnærming i et forskningsprosjekt betyr ikke at en avviser bruken av teori, på den andre siden tar en teori kanskje noe mer seriøs enn andre tilnærminger da en bruker teorien som en rettesnor i slutten av analysen (Stuvøy, Tøndel, & Tjora, 2021).

For å sortere materialet har jeg fargekodet forskningsspørsmål og under presenteres en tabell som visualiserer hvordan jeg har kategorisert temaer fra intervjuene. Å kategorisere i kvalitativt datamateriale vil være å se etter mønster og samle dem i kategorier slik en får en oversikt og kan presentere det i skriftlig tekst (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 139).

Hovedgruppene kjønn, rekruttering og strategi er tema knyttet opp mot forskningsspørsmålene, mens undergruppene er tema som ble satt etter intervju og transkripsjon var ferdig. Oppgavens brede problemstilling og forskningsspørsmål har til tider

vært overveldende hvor jeg har gått flere runder med meg selv for å velge hvilke temaer som skal prioriteres for å få riktig retning på oppgaven. I tråd med Tjora (2018) er det viktig å løfte frem diskusjon og dialog rundt materialet for å øke kvaliteten på analysen. I noen øyeblikk tok jeg lyd- og videoopptak av meg selv diskutere arbeidet med materialet, i håp om å få det store gjennombruddet i analyseprosessen. Tabellen nedenfor er resultat av å kategorisere transkripsjon med seks barnehagestyrere og her presenteres temaer relevant for problemstillingen. Jeg har markert forskningsspørsmålene i tre ulike farger og sortert funn i hovedgrupper for å vise hvordan jeg har arbeidet med å kategorisere datamaterialet.

- Hva tenker leder om kjønn og hvilken betydning har det for arbeidet i barnehagen?
- Hvordan forholder leder seg til eksisterende diskurser og rammer for rekruttering av menn til barnehagen?
- Hvilke ledelsesstrategier bruker styrer i rekruttering av menn?

Hovedgruppe	Kjønn	Diskurser og rammer	Ledelse, strategi og rekruttering
Undergruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Maskulinitet og femininitet • Kjønnroller 	<ul style="list-style-type: none"> • Prosesser • Strategier • Bemanning 	<ul style="list-style-type: none"> • Kjønnbasert ledelse • Utadrettet ledelse • Privat og kommunalt • Lover og føringer • Arbeid og lønn • Rekruttering
Kjerne kategorier	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mangfold og kvalitet</i> • <i>Forbilder</i> • <i>Stereotypier</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Menn rekrutterer menn</i> • <i>Ansettelse</i> • <i>Nettverk</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Autonomi</i> • <i>Godt arbeidsmiljø</i> • <i>Kvotering</i> • <i>Snakke opp yrket</i> • <i>Større krav</i>

Tabell 2 Kategorisering av datamaterialet

4.7 Studiens gyldighet, pålitelighet og overførbarhet

Forskningsprosessen og de metodiske valgene jeg har gjort for oppgaven har stor betydning for forskningens kvalitet og hvor mye man kan stole på resultatene (Postholm & Jacobsen, 2022). Jeg vil nå se nærmere på oppgavens reliabilitet og validitet, samt presentere tiltak for å håndtere utfordringer knyttet til dette.

Reliabilitet forteller om forskningens pålitelighet og om forskningsresultatene er konsistent, som vil si om de kan reproduseres på andre tidspunkt av andre forskere (Postholm & Jacobsen, 2022). Men i atferds- og samfunnsvitenskap og for kvalitativ tilnærming, som denne oppgaven faller inn under, blir denne definisjonen problematisk. Fenomener og mennesker endrer seg over tid og møter mellom ulike forskere og informanter vil også utarte ulikt, da det påvirkes av forforståelse og andre individuelle faktorer. For å vurdere oppgavens reliabilitet er det derfor naturlig å vurdere hvordan undersøkelsen og forskeren kan ha påvirket resultatet som formulert av Postholm og Jacobsen (2022). Videre vil jeg drøfte relevante utfordringer og tiltak for oppgavens reliabilitet. Kvalitative intervju er i stor grad basert på relasjoner mellom mennesker, og dette kan være kilde til feil eller skjevheter i forskningen. Som intervjuer kan jeg også være med på å påvirke forskningen. Postholm og Jacobsen (2022) peker på at spørsmål knyttet til hvordan informant gjør eller håndterer noe, kan også oppfattes som kritikk eller truende. Jeg har i intervjuene forsøkt å stille åpne og tydelige spørsmål, som ikke antyder å favorisere en spesiell type svar. Videre er det viktig å være oppmerksom på at forskers forforståelse og egne oppfatninger kan svekke studiens reliabilitet dersom det påvirker hvordan funnene tolkes.

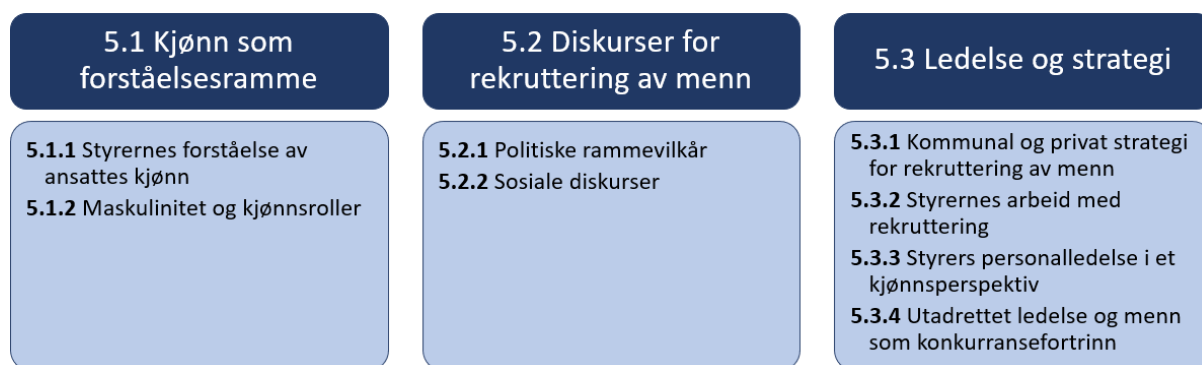
Et kjent fenomen som kan forekomme er at informanter tilpasser svarene sine til å passe det de tror intervjueren ønsker å høre (Postholm & Jacobsen, 2022). Det er mange forhold ved intervjuer som kan føre til dette, og for denne oppgaven kan for eksempel intervjuers kjønn, at det er en mann som stiller spørsmålene, påvirke respondentene. Det kan også svekke forskningens reliabilitet dersom respondentene vil påvirkes av hvordan de ønsker å bli fremstilt eller er motvillig til å svare på sensitive spørsmål. For å redusere sannsynligheten for at dette påvirker resultatene er all data anonymisert, og dette er tydelig kommunisert i forkant av intervjuene. Videre kan forhold i omstendigheter påvirke informantens humør og villighet til å svare presis. Dette er vanskelig å kontrollere for, men tiltak som er brukt er å tilpasse intervjuene til tidspunkt som passet best for respondentene og intervju i

respondentenes egne barnehager. For å fremme reliabilitet i forskningen, har jeg bevisst arbeidet for å opprettholde åpenhet og grundig dokumentasjon av forskningsprosessen slik at også leser kan reflektere rundt dette (Postholm og Jacobsen, 2022). Intervjuguiden er vedlagt slik den kan gjennomgås og vurderes av leser, denne er brukt i alle intervjuene for å sikre en konsistent fremgangsmåte.

Validitet forteller om oppgavens gyldighet. Det er vanlig å skille mellom indre og ytre validitet. Indre validitet er hvorvidt en har grunnlag for årsakssammenhenger (Postholm & Jacobsen, 2022), noe som ikke er relevant for denne oppgaven. Indre validitet handler også om hvorvidt det som ønskes å måle faktisk måles. Postholm og Jacobsen (2022) peker på at dette i kvalitativ forskning handler om å stille spørsmålet "hvor god representerer mine begreper virkeligheten?". Som forsker har jeg forsøkt å beskrive begrepene som er benyttet, slik at andre kan vurdere om dette samsvarer med virkeligheten som forskes på. Det er også viktig at begrepene gir mening for respondentene i intervjuprosessen, og ved å inkludere spørsmål om deres forståelse for relevante begreper, kan dette styrke oppgavens validitet. Ved å bruke en semistrukturert tilnærming i intervjuene er det lettere å stille oppfølgingsspørsmål dersom noe virker uklart for respondentene. Ytre validitet er derimot overførbarhet og hvorvidt oppgavens funn også er gjeldene for andre kontekster (Postholm & Jacobsen, 2022). For min oppgave vil det være relevant å vurdere om funnene fra de barnehagene respondentene arbeider i, kan overføres til andre barnehager. Funnene i kvalitativ forskning er mer detaljert og legger ofte mer vekt på kontekst, og dette muliggjør at leser selv kan vurdere om de kjenner seg igjen i det som beskrives. Stake og Turnbull (1982; fra Postholm & Jacobsen, 2022) kaller dette for naturalistisk generalisering. Oppgavens informanter består av kvinner og menn, fra både kommunale og private barnehager. Ulike utgangspunkter åpner for variasjon i funnene. Imidlertid er oppgaven avgrenset til barnehager i Oslo, noe som gjør at enkelte forhold knyttet til lokalisering, ikke nødvendigvis er gjeldene andre steder i Norge.

5. Presentasjon av funn

I dette kapittelet vil jeg presentere funnene fra intervjuene med de seks barnehagestyrerne. Som illustrert i figur 6 er kapittelet delt inn i tre delkapitler med totalt åtte underkapitler. For en strukturert tilnærming er delkapitlene til de tre forskningsspørsmålene presenter i kapittel 1.3. Enkelte funn og temaer kan være relevante for flere av delkapitlene, da forskningsspørsmålene bygger på hverandre og overlapper til en viss grad.



Figur 5 Presentasjon av funn

Det første delkapittelet tar for seg temaet *Kjønn som forståelsesramme* og har til hensikt å gjøre rede for styrernes forståelse av kjønn som begrep. Denne forståelsen er en del av grunnlaget for styrernes oppfatninger og valg når det kommer til rekruttering av menn til barnehagen, og vil derfor gi viktig innsikt i videre diskusjon. Det er flere eksterne faktorer i samfunnet som også har stor betydning for problemstillingen. I det andre delkapittelet, *Diskurser for rekruttering av menn til barnehagen*, presenteres funn knyttet til politiske og sosiale diskurser for menn i barnehagen. Funnene i de to første delkapitlene studerer grunnlaget og rammene for «hvorfør» styrere gjør som de gjør. Med utgangspunkt i denne innsikten vil jeg i delkapittel 3, *Ledelse og strategi*, presentere funn om «hvordan» styrerne arbeider med rekruttering av menn. Diskusjon og drøfting av funnene vil presenteres i kapittel 6 og 7.

5.1 Kjønn som forståelsesramme

Dette kapittelet har som hensikt å forstå de ansattes kjønn og kjønnsroller fra barnehagestyrernes perspektiver. Deres forståelse, innsikt og tanker om kjønn i barnehagen er sentralt da Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked (Utdanningsdirektoratet, 2023a). kapittel 5.1 derfor utgangspunkt i å utforske og belyse det første forskningsspørsmålet:

“Hva tenker leder om kjønn og har det en betydning for arbeidet i barnehagen?”

5.1.1 Styrernes forståelse av ansattes kjønn

Basert på intervju av seks ulike barnehagestyrere kommer det frem at deres syn på viktigheten av kjønn i barnehagen variere, men en fellesforståelse er at mangfold og inkludering settes høyt. Flere av styrerne understreker viktighet av å ha et mangfoldig personale med ulikt kjønn, aldre og etnisiteter for å speile samfunnet og gi barna et bredt spekter av rollemodeller. Dette indikerer en anerkjennelse av at kjønn spiller en sentral rolle i barnehagens arbeid.

Olav forteller at kjønn påvirkes av både biologiske og kulturelle faktorer:

“Man diskutere jo om kjønn er sosialt konstruert, eller du har jo det biologiske også. Jeg er ikke enig i at kjønn er gutt og jente. Det har vi mange eksempler på også her i barnehagen at det ikke er så svarthvit”. – *Olav*

Ifølge han stammer kjønnsrollene fra gammelt av da menn jobbet primærnæring og kvinner var hjemme og passet familien. Dermed blir femininitet og maskulinitet ifølge han som “kulturelt konstruerte motpoler”.

“Kjønn er jo en av de faktorene som definerer oss som mennesker, og for mange er det kanskje den viktigste faktoren. Det handler om hva vi lærer barna og det er jo kulturelt betinget. Menn har jobbet i primærnæringene og kvinnen har jobbet for eksempel i omsorgsykker (...) Maskulinitet blir jo egentlig en motpol til femininitet, rett og slett. Det er jo to konstruerte motpoler, altså kulturelt konstruerte motpoler “. – *Stian*

Elsa forteller at de ansattes kjønn ikke har betydning for henne. Hun påpeker at i hennes barnehage har de alltid hatt en god blanding av kvinner og menn, noe som kan ha ført til at hun ikke tenker over det i det daglige. *Elsa* legger mer vekt på individets kvaliteter og personlighet fremfor kjønn:

“Altså det er jo hva du definerer det selv som da. Du har jo mann og kvinne, også har du hen. Jeg tenker ikke så nøye over det hva slags kjønn du har i hverdagen. Mine ansatte er mine ansatte, uavhengig av kjønn. Også er jeg jo vant til at vi har en miks da. Jeg tror det er mer personlighet. Hva liker du, hva liker du ikke. Hvordan oppfører du deg. Noen av de mennene kan være veldig maskuline og noen kan være veldig feminine”. – *Elsa*

Imidlertid forteller *Elsa* senere i intervjuet at de ansattes kjønn spiller en rolle i barnehagen. Kjønn og hvor man kommer fra er en del av identiteten til en person og det påvirkes av hvordan de selv har vokst opp:

“Men det er jo klart vi ser jo forskjeller både på hvor du kommer fra, men og på kjønn i forhold til hvordan du oppfører- hvordan du jobber med barna da. Mye går på oppvekst, hva du er vant til hvordan du har selv blitt behandlet som barn”. – *Elsa*

Maria og *Tore* forteller at det er viktig å ha begge kjønn i barnehagen for å representere mangfold, men også fordi ulike personligheter, ofte knyttet til kjønn, utfyller hverandre i barnehagen.

“Jeg tenker det er store variasjoner innenfor kjønn og. At kvinner kan representere maskuline sider og menn feminine sider. Så jeg tenker jo at kjønn ikke alltid definerer det tilbudet man gir da. Men jeg tenker likevel det er viktig å ha et stort mangfold for at barna skal kunne representere et ideelt samfunn da”. – *Maria*

“Menn og damer gir omsorg på en ulik måte. Mennene gir den litt røffe omsorgen. Mens kvinnelige har den litt mer omsorgsfulle, og barn trenger begge deler. Kvinner er flinkere til å kle barn, guttene er ikke like flinke på det. Det er derfor jeg ønsker at både menn og kvinner i barnehagen”. – *Tore*

Funnene illustrerer at barnehagestyrernes tilnærming til ansattes kjønn er forankret i deres egne, men også samfunnets forståelse av kjønn. Respondentene vektlegger forskjellige aspekter, men er i stor grad nyanserte og inkluderende i sine tilnærminger til kjønn. De anerkjenner både det biologiske og sosiale aspektet med kjønn, og de ønsker å bidra til at barnehagesektoren blir en mangfoldig og inkluderende sektor. Alle svarene trekker på ulike måter fram og anerkjenner at det er forskjeller mellom kjønnene, men også variasjoner innenfor hvert kjønn. Variasjonen i svarene reflekterer hvor komplekst kjønn er som begrep og at det ikke har en enkel betydning, men er åpent for ulike tolkninger. Hvordan skal en mann være, er menn forskjellig fra kvinner, og trenger vi menn i barnehagen? Slike spørsmål blir sentralt for hvordan en styrer forholder seg til ansattes kjønn på, og videre vil det presenteres funn knyttet til maskulinitet og kjønnsroller.

5.1.2 Maskulinitet og kjønnsroller

I forrige kapittel vektlegger *Stian* kulturelle betingelser for kjønn og at maskulinitet blir en motpol til femininitet. *Olav* påpeker at han ser eksempler på at det brytes med de tradisjonelle kjønnsrollene i barnehagehverdagen, og *Maria* forteller at det finnes feminine menn og maskuline kvinner i hennes barnehage. *Tore* forteller at menn gir en annen form for omsorg enn kvinner, mens *Elsa* vektlegger individuelle forskjeller. I dette delkapittelet vil det presenteres videre funn om styrernes perspektiver på maskulinitet og kjønnsroller.

Olav utdyper det han har sagt om kjønn og hvordan temaet ikke er svart/hvitt ved å si at:

“Så ser jeg at det passer ikke helt hvordan hverdagen er. Jeg tror det at vi har alle noe maskulinitet ved oss og noe femininitet ved oss”. – *Olav*

Ifølge *Tore* er det å være seg selv som mann maskulinitet.

“Maskulinitet, ja det er jo det guttene bringer inn i barnehagen. Og det vil ikke si at alle menn så jobber hos meg her er supermaskuline. Jeg har gutter her som er veldig runde og fine i måten de er på, er omsorgsfulle og hele den biten, men bare det å være en mann i barnehage det representerer den maskuline delen av menn og kvinner i barnehagen tenker jeg”. – *Tore*

Videre påpekes det at menn i barnehagen også er positivt for arbeidsmiljøet. *Elsa* forteller hun generelt finner det lettere å lede menn enn kvinner. Grunnen til dette er at menn er “hakket enklere”, snakker “rett fra leveren” og det er mindre intriger enn med kvinner, noe som kan løfte arbeidsmiljøet.

“Fordi menn og damer er jo ofte litt forskjellige, selv om man absolutt er ulike der og. Jeg opplever nok det å lede menn kontra damer, er kanskje hakket enklere. Fordi jeg opplever de mennene vi har er litt mindre kompliserte. Snakker litt mer rett fra leveren. Sier ifra til meg hvis det er noe. Mens damene ofte kan være mer ... taktiske med hva de sier og ikke sier”. – *Elsa*

Stian forteller om at det finnes barnehager som arbeider for at barn skal vokse opp uten forventninger og roller knyttet kjønn. Personalet ved hans barnehage har vært på Island for å besøke en barnehage med denne typen pedagogikk. Ifølge *Stian* fokuserer *Hjalli* – barnehager på kjønnsdelte grupper blant barna. Formålet med *Hjalli* – pedagogikken er å la barn lære, vokse og være seg selv uten satte kjønnsroller som kan forsterke stereotyper og hemme likestilling (*Hjallimodel*, 2024). *Stian* er ikke helt enig og mener det blir litt for enkelt:

“Det er litt for enkelt å si at sånn er gutter og sånn er jenter. Hvis jeg ser på de jeg gikk i barnehage med når jeg gikk der, så var vi jo på en avdeling, si vi var 12 gutter, forskjellige individer med forskjellige behov. Noen trengte å løpe i fra seg i skogen, andre trengte mer på å øve å sitte i rolig ved tegnebordet”. – *Stian*

Videre forteller *Stian* en personlig historie om hvilken rolle kultur har på kjønnsroller. Da *Stian* startet i sin første jobb som pedagogisk leder i barnehage opplevde han en utfordrende situasjon:

“Spesielt da kom det mange flyktninger fra Somalia blant annet, som syntes det var litt snålt. Men så ble de jo vant til det og så at jeg gjorde en god jobb. Det ble ikke noe “fuzz” ut av det. Men første gang jeg opplevde at det var trøblete, det var når jeg fikk fast som jobb ped. leder på en avdeling og en mor sa rett ut at hun trodde ikke at jeg kunne gjøre en god jobb med hennes barn som mann. For det var ikke det han trengte. Vi fikk en god dialog rundt det, og tre år etter når de gikk ut av barnehagen så fikk jeg en god klem av henne og sa at hun beklaget for at hun i det hele tatt hadde tenkt tanken. Det var vel noe om omsorgsevnen (min). Det var en litt tung start på ped. leder karrieren min da. Det ble mye bedre etter hvert”. – *Stian*

Det er ikke bare *Stian* som har opplevd utfordringer med menn og arbeidet som gjøres i barnehagen. *Elsa* forteller at det er noen foreldre som er skeptisk til å ha menn i barnehagen.

“Vi har jo en småbarnsavdeling som jeg vet hadde et foreldrepar, og på den småbarnsavdelingen så jobber det to menn og to damer. De syntes det var veldig vanskelig at mennene skulle skifte på datteren sin. Og da legger vi til rette for det at vi kan snakke om at de damene som jobber der kan skifte på barnet, men så må vi jo være ærlige på at i noen situasjoner så vil ikke det være gjennomførbart. De kan være syke og da kan det godt være bare disse to mennene igjen. Men så opplever jeg at det går seg veldig fint til. Også er det ikke så viktig lenger når de blir kjent med dem”. – *Elsa*

Som det kommer frem blant styrernes utsagn finnes det ulike oppfatninger og forventninger knyttet til maskulinitet og kjønnsroller i barnehagen. *Olav* påpeker at alle har noe maskulint og feminint ved oss, og *Tore* mener at bare ved å være mann i barnehagen representerer man det maskuline. *Elsa* trekker fram at menn kan være litt mindre komplisert og bidra positivt til arbeidsmiljøet. Men funn viser også til at kjønnsroller og stereotypi kan føre til utfordringer med menn i barnehagen. *Stian* viser til at andre kulturer kan være skeptiske til menns evne til omsorg og *Elsa* viser til skeptiske foreldre når det kommer til mistenkeliggjøring.

Kjønnsroller er tett knyttet til holdninger og hvordan det snakkes om menn i barnehagen, og i neste delkapittel vil jeg presentere funn om diskurser.

5.2 Diskurser for rekruttering av menn til barnehagen

Dette kapittelet har som hensikt å undersøke hvordan politiske og sosiale rammevilkår påvirker diskursen for rekruttering av menn til barnehagen. Kapittelet tar utgangspunkt i å utforske og belyse forskningsspørsmålet:

“Hvordan forholder styrerne seg til eksisterende diskurser og rammer for rekruttering av menn til barnehagen?”

Som leder av en organisasjon må styrer manøvrere og lede barnehagen innenfor politiske og sosiale rammevilkår. Videre presenteres styrerens tanker om diskursen og hvordan den både kan hindre og fremme rekruttering av menn til barnehagen.

5.2.1 Politiske rammevilkår

Det er ulike meninger om politiske rammevilkår for rekruttering av menn blant styrerne. Da flere av respondentene også tar opp føringer som kommer fra barnehagens eier, vil jeg starte med å presentere funn fra styrerne som jobber i private barnehager, før jeg går videre til de som jobber i kommunale barnehager.

Maria som er ansatt privat, forteller at hun ønsker mer fokus og kanskje mer press politisk på rekruttering av menn til barnehagen:

“Jeg føler at det kunne ha vært mer press og litt mer fokus på det. Jeg føler nesten det bare kommer fra min egen stiftelse at vi skal jobbe for det. For det står jo at man skal prøve å gjenspeile samfunnet man lever i. Men det er liksom ikke noe press på at man bør ... jeg synes det er veldig vagt. Så de kunne godt ha pushet mer på”.
– *Maria*

Tina jobber også i en privat barnehage som har en satsning på å få flere mannlige ansatte til sin barnehage. Hun synes dette er positivt både fordi de prøver å få flere menn, men også fordi målet sender et signal. Om det burde vært en politisk “norm” for menn i barnehagen er hun litt skeptisk om:

“Jeg tror jo på satsing om flere menn i barnehagen, det er bra at i hvert fall de sier det uttalt. Men jeg synes det er veldig fint at de sier det høyt og at man prøver å, i hvert fall finne noen tiltak da for å rekruttere disse mennene. Men det burde absolutt vært norm for både det ene og det andre, men hvordan man skulle klare å opprettholde det vet jeg ikke helt. Det er jo ikke så lett med verken bemanningsnorm eller pedagognorm eller “mannenorm” “. – *Tina*

Olav jobber også i privat barnehage og han påpeker at han ønsker å ansette den beste kandidaten. Dersom en mann og en kvinne stiller likt, har han mulighet til å velge mannen om han skulle ønske det:

“De får ikke jobben fordi de er menn, de får jobben hvis de er den best kvalifisert og hvis det står helt, helt likt så kan man prioritere hvis det er en kjønnsbalanse. Hvis en hadde hatt en barnehage med 95% menn og du trengte kvinner så kunne du tatt kvinnen sant. Så loven er forså vidt grei nok. Samtidig så er det et problem i yrket generelt å få menn”. – *Olav*

Stian og *Tore* som begge jobber i kommunale barnehager har to helt forskjellige syn på politiske rammevilkår for rekruttering av menn. *Stian* er fornøyd slik det er nå, mens *Tore* ønsker debatten velkommen. Til spørsmål om det burde være mer politisk innsats for å rekruttere menn, gir *Stian* følgende svar:

“Nei det er jo ikke noe i lovverket som diskriminerer. Sånn sett så tenker jeg at lovverket gir gode muligheter for å rekruttere både kvinner og menn. Fordi da tenker jo jeg at det vil bli en slags kvotering, hvis det er det du tenker på da, så tror jeg ikke det er veien til å gå for å gjøre det mer attraktivt”. – *Stian*

Mens *Tore* stiller seg mer positiv:

“Jeg synes det hadde vært kjempekult jeg. For jeg vet at det alltid er noen som ville ha klaget hehe. Jeg synes barna fortjener det. Hvorfor skal barnehageyrket, et sted hvor man driver med omsorg, hvorfor skal det bare være dominert av damer? Jeg forstår det ikke”. – *Tore*

Selv om alle styrerne mener det er viktig med menn i barnehagen ser vi at de har ulike holdninger til politiske føringer for rekruttering av menn. Tina og *Maria* uttrykker et ønske om økt politiske føringer for å fremme ansettelse av menn i barnehagesektoren. Samtidig uttrykker de usikkerhet om hvordan en slik politisk norm kan gjennomføres effektivt, gitt at andre eksisterende normer for barnehagesektoren ikke alltid blir opprettholdt. *Olav* og *Stian* synes nåværende lovverk for rekruttering fungerer bra som det er. Det gir de som styrer rom til å rekruttere menn om det er ønskelig, ifølge dem. Mens *Tore* ønsker debatten om en norm for menn i barnehagen velkommen. Han understreker at barn fortjener omsorg fra både menn og kvinner, og at den nåværende skjeve kjønnsbalansen er uheldig.

I intervjuene med barnehagestyrerne ble de spurt om hva de mener om kvotering av menn til barnehagene. Kasin og Slåtten (2015) belyser målsetningen om 20% menn i barnehagen for å fremme likestilling i barnehage gjennom to undersøkelser med ulikt perspektiv på kvotering av menn. Barnehagestyrerne ble presentert denne artikkelen i intervjuet og ble spurt hva de mener om kvotering av menn til barnehagen gjennom studiet.

Olav uttrykker blandede følelser om kvotering til barnehagestudiet:

“For meg så var det viktig å vise at jeg fortjente den jobben, men man får gjerne et ufortjent stempel for å komme inn på studiet fordi man er mann. At det er urettferdig. Samtidig hvis du ser det fra det andre perspektivet så er det behov for menn. Så for å få flere menn så er det kanskje det en trenger”. – *Olav*

Tina tror kvotering kan være en god ide, men da må det jobbes godt med arbeidsmiljø og kulturen i barnehagen. Hvis ikke kan det ha en negativ effekt på kvaliteten i barnehagen:

“Jeg tror kvotering inn til utdanningen det kan jo være et greit, men også kvoteringen til yrket. Nei det er jo omstridt fordi at vi vil jo ikke innrømme at kvotering skal gå på bekostning av kvalitet da. Og det tror jeg fortsatt ikke at det gjør. Men det er kanskje det å gjøre alle bevisst på liksom hva er det man trenger da for å skape dynamikk og, så må man jobbe såpass godt med arbeidsmiljø og kulturen i barnehagen slik at også disse mennene får den plassen de trenger da”. – *Tina*

Maria på den andre siden er ikke for kvotering av menn:

“Jeg synes man skal stilles likt altså. Kvinner og menn”. – *Maria*

Stian og *Elsa* tror heller ikke kvotering er veien å gå. *Stian* mener det er skummelt med tanke på kvaliteten å kvotere inn hvem som helst. *Elsa* påpeker at alle som søker kan komme inn på barnehagelærerutdanningen.

“Som sagt jeg har aldri opplevd at de ansatte i barnehage er imot at det skal være flere menn. jeg tenker jo at det er skummelt med tanke på kvaliteten. At jeg kan ‘dasse’ gjennom videregående skole og få kjønnsponning. Mot, hvis det var en jente, som da har jobbet hardt og ikke kommer inn. Det er ikke noe god følelse”. – *Stian*

“Jeg tenker du skal komme inn fordi du er best, ikke fordi du har et kjønn. Fordi at det er ikke noe snitt lenger for å komme inn på barnehagelærerstudiet. Det er vel ledige plasser til og med. Så det er mange yrker hvor damene tar over på en måte. Kvinner vil kanskje mer enn menn da? Men jeg tenker og at mye starter i barnehagen og, hvordan vi behandler kjønn og hvordan vi fremstår på en måte”. - *Elsa*

Tore mener at det å tilby de som allerede jobber i barnehagen mulighet til å utdanne seg, heller er veien å gå.

“Jeg tror det er mer veien å gå. Å få gutter og damer som allerede jobber i barnehage til å ta utdanningen. Da har man også erfaringen”. – *Tore*

Styrerne har ulike meninger på hvordan utfordringen med flere menn i barnehagen skal løses. Noen styrere ønsker sterkere politisk press for rekruttering av flere menn til barnehagen gjennom lovendring, mens andre styrere mener at eksisterende lover ikke trenger å forandres på. På spørsmål om kvotering av menn til barnehagelærerstudiet er det også uenigheter. De fleste styrerne er mot kvotering og det påpekes at alle som søker får tilbudt plass. Om det blir kvotering av menn til studiet er styrerne bekymret for at dette kan påvirke kvaliteten av arbeidet i barnehagen. For alle styrere handler det om å få inn motiverte menn, og kvinner, til barnehagesektoren. Politiske rammevilkår og sosiale diskurser har derfor gjensidig påvirkning på rekrutteringsarbeidet for å få flere menn til barnehagen. Slik det kommer frem fra styrerne har politiske rammevilkår en betydning for hvordan samfunnet forstår menn i barnehagen. Kan da samfunnets oppfattelse av menn på samme måte påvirke andelen menn i barnehagesektoren?

5.2.2 Sosiale diskurser

I dette kapittelet presenteres funn om barnehagestyrernes oppfattelse av sosiale diskurser. Med sosiale diskurser menes i denne konteksten hvilke diskurser som råder i samfunnet om menn i barnehage. Sosiale diskurser bygger videre på tidligere argumenter for menn og forståelsen av menn i barnehagen i kapittel 2.2. Innledningsvis i oppgaven fremstilles rekruttering av barnehagelærere som en varslet krise om barnehagesektoren i mediebildet, og gjennom intervju med de seks barnehagestyrerne kommer det frem at dette dessverre er en realitet. Styrerne har et ønske om å få flere menn til barnehagen, men understreker at lav lønn, for lite informasjon om yrket og et dårlig bilde i media gjør det vanskelig å ikke bare rekruttere menn, men også nok ansatte til barnehagene.

Høyere lønn blir nevnt av *Olav, Maria, Stian og Tore* som en viktig faktor for å få flere menn, men også flere motiverte mennesker til yrket. *Olav og Tore* legger vekt på at menn tiltrekkes gjerne mer av høyere lønn enn kvinner fordi det ligger kjønnsforventninger til at menn skal forsørge en familie.

“Jeg tror at menn velger nok mer sånn etter hva forventninger de har i samfunnet. Økonomi, de skal ha mulighet til å forsørge en familie”. – *Olav*

“At det er noe man kan bygge et liv rundt. Man tenker jo man vil ha en god lønn og leve, starte en familie. Alle sier at lønn ikke er viktig. Jo, til syvende og sist er lønn viktig. Så denne bydelen er en av de som betaler mest og da er vi en av de som tiltrekker oss de barnehagelærerne som ønsker den beste lønnen da. Jeg tenker at det er ikke å være grådig, man skal jo leve et liv”. – *Tore*

For *Maria, Tina og Stian* handler det om å legge til rette for bedre arbeidsforhold som lønn og arbeidsmengde, samt flere muligheter for annen utdanning og kompetanse inn i barnehagen. Dette kan ifølge dem hjelpe med å øke statusen til yrket, ifølge dem.

“Ja, det er litt som jeg sa i stad å øke lønnen og statusen. Å gjøre arbeidsforholdene bedre, gjøre det mer attraktivt å jobbe i barnehage. Da tror jeg vi må ha mer folk tilgjengelig”. – *Maria*

“Også åpne opp for at flere utdanninger er godkjent inn i barnehagen da. Sånn at man får en mangfoldig utdanning også, så kan det jo være at kanskje noen menn som ikke vil jobbe med det kan hjelpe barn? “. – *Tina*

“Helt reelt så har arbeidsmengden økt, samfunnskravet til barnehagen øker. Og det er jo dårlig betalt å jobbe i barnehage uansett om man jobber som assistent, ped. leder eller leder, du får ikke så god uttelling for kompetansen din som du vil få andre steder”. – *Tina*

I tillegg til lav lønn mener samtlige styrerne at dårlig omtale om yrket, økt arbeidsmengde og for lite informasjon om hvordan det faktisk er å jobbe i barnehage hindrer rekruttering av både kvinner og menn til barnehagen. *Olav* påpeker behovet for økt bemanning i barnehagen da dagens bemanning ikke er i stand til å møte krav fra politikere og samfunnet.

“Også må man begynne å snakke varmt om yrket. Man må kanskje øke personaltettheten. Akkurat nå er det for lav bemanning i forhold til de kravene som hele tiden kommer. Fordi politikere er veldig gode med å komme med nye krav som skal stilles. Om det ikke er politikere så er det samfunnet i seg selv som stiller strengere krav”. – *Olav*

Tina fremhever lav status og manglende informasjon om yrket. Hun mener bedre markedsføring av yrket og kunnskapen i sektoren kan hjelpe å rekruttere både kvinner og menn.

“Lav status og lite informasjon. Vi er dårlige på å selge inn hva faktisk barnehage er da. Hva man gjør, hvilken kunnskap man har, både når man er utdannet, men også hvordan vi påvirker eller vi bidrar til barnas

oppvekstvilkår da. Så det tror jeg handler om at vi rett og slett er for dårlig på å selge inn yrket og kanskje de mennene som er i barnehagen også litt for dårlig på å rekruttere og selge inn”. – *Tina*

I likhet med *Tina*, påpeker *Maria* markedsføring og kunnskap om yrket som en faktor som kan fremme rekruttering. *Maria* understreker også i likhet med *Olav* at lønn og bemanning må forsterkes i sektoren for å heve yrkesstatus.

“Jeg tror barnehagene selv må bli bedre på å vise hva vi gjør og være tryggere rollen vi har. Det er jo veldig mye sånn taus kunnskap i barnehagelæreryrket. For foreldrene så høres jo lek ut som at man suller rundt og gjør ingenting. Vi må markedsføre oss selv bedre. Og jeg tror og at lønn er viktig. Bemanningsnormer bør være enda bedre”. – *Maria*

Selv om *Elsa* ikke er helt enig, påpeker hun at et negativt mediebilde av yrket påvirker bemanningsutfordringene og sykefravær i barnehagen.

“Nå i det siste har jo det vært veldig mange oppslag om at vi har for få ansatte i barnehagene. At vi blir slitne og at det er veldig mange sykemeldinger. Ja, litt generelt at vi har dårlig lønn- et negativt inntrykk da. Som er veldig synd fordi jeg kjenner meg ikke helt igjen alltid. Og det tror jeg kanskje man blir litt påvirket av da. Så selv om man kanskje ikke tenker at det er så slitsomt, når du leser at det er slitsomt”. – *Elsa*

I likhet med *Tina* og *Maria* ønsker *Tore* å løfte frem verdien med å jobbe med barn som fremmende tiltak for rekruttering.

“Det er selvfølgelig det å kunne vise til at det er spennende å jobbe med barn. Man jobber med generasjonen som skal komme. Du er med å bygge opp noe som ... det å jobbe med barn er en kvalitet i seg selv”. – *Tore*

Styrene i Oslo forteller om flere faktorer som gjør det vanskelig for dem å rekruttere ansatte til barnehagen. Dårlig lønn, lite informasjon om yrkesutøvelsen og et dårlig bilde i media. Det er vanskelig for dem å rekruttere menn til barnehagen når prioriteringen er å få nok arbeidskraft generelt. *Olav* og *Tore* forteller at høyere lønn kan hjelpe å rekruttere menn, men da må man samtidig starte å snakke opp yrket. Styrene forteller at samfunnet må få se kompetansen, kunnskapen og verdien i det barnehageansatte gjør hver dag.

5.3 Ledelse og Strategi

I dette kapittelet presenteres funn om ledelse og strategi knyttet til rekruttering av menn til barnehagen. I de to forrige kapitlene har jeg presentert funn knyttet til “hvorfors” styrene gjør som de gjør. Kapitlene 5.1 og 5.2 fungerer derfor som en forforståelse for dette kapittelet, hvor jeg nå ønsker å presentere “hvordan” barnehagestyrene arbeider med rekruttering av menn.

5.3.1 Kommunal og privat strategi for rekruttering av menn til barnehagen

Dette kapittelet presenterer utsagn fra de kommunale og private barnehagestyrerne for å undersøke hvilke rom som gis til rekruttering av menn til barnehagen. Samtlige styrere som arbeider for en privat barnehage, forteller at organisasjonen har et fokus på å rekruttere flere menn til barnehagen. Styrerne i de kommunale barnehagene forteller på den andre siden om manglende strategier og tilnærminger til rekruttering av menn til barnehagen, til tross for at det er ønskelig med flere menn.

Tore som er styrer i en kommunal barnehage forteller at det ikke er finnes noe om rekruttering av menn i organisasjonens strategi:

“Nei, det gjør det ikke. Ingenting på menn. Men de har en slik gruppe som heter MIB, menn i barnehage, men opplever at det ikke er så veldig sterkt der”. – *Tore*

Når det gjelder rekruttering av ansatte forteller *Tore* om noen retningslinjer i Oslo kommune som han må følge. Disse retningslinjene er han ikke helt enig i:

“Det er jo veldig strengt i Oslo. Akkurat ped. lederne de har jo en profesjon. Men i Oslo så ansetter man hvis det er folk som ikke har en jobb eller har mistet jobben, eller som ikke er i stand og har vært ute. Da har de et fortrinn på stillingen som legges ut. Det gjelder særlig på assistentstillinger. Men fordi at denne personen har fortrinn så kan den danke ut en annen person som jeg mener bør ha den stillingen ut ifra hvordan jeg har intervjuet, fått referanser og sånne ting”. – *Tore*

Hvis det er en person *Tore* ikke ønsker å ansette i en slik situasjon må han kunne argumentere for det:

“Da må jeg spørre de rette spørsmålene i intervjuet og være grundig i utspørlesprosessen. Kommer jeg frem til at han ikke har noe erfaring og hvis han sier han ikke har lyst til å jobbe i barnehage, men han må, så kan jeg på en måte bevise det. Men det skal være veldig gode grunner til det da”. – *Tore*

Stian er ny i rollen som styrer og det kommer ikke frem i intervjuet at han har lignende rekrutteringsopplevelser som *Tore* beskriver. Videre blir *Stian* spurt om hva han tenker om de private barnehagenes mål om andel menn i barnehagen og om dette er noe Oslo kommune kan la seg inspirere av:

“Jeg tenker at det er helt suverent. Hvis de klarer å gjøre seg så attraktive at de tiltrekker seg 20% menn som er de beste kvalifiserte søkerne til de aktuelle stillingene, men hvis det går på bekostning av kvaliteten for å fylle opp et prosentmål, så er det jo negativt. Men det tror jeg ikke de driver med”. - *Stian*

Tina som er styrer i privat barnehage forteller om endring i økonomiske rammer som gjør det mer utfordrende enn tidligere å jobbe med rekruttering. Hun understreker også at hun er enig i at det er for få hender i norske barnehager, men er uenig med måten det legges frem på:

“Nei, altså nå er det et hinder for oss i forhold til økonomi og at tilskuddene til private barnehager er blitt lavere. Vi kan ikke ansette hvem vi vil lenger. Personalet blir også påvirket av å lese negative hverdagshistorier fra yrket i barnehageopprøret da. Jeg kan jo være enig i at man er for få hender, uavhengig av kjønnene eller hvem man har på jobb, men at det er kanskje bare at man må akseptere at det er de rammene man har nå og så informere om det på en annen måte da. Fordi det ser ikke ut til at det fungerer så bra den måten det blir slått opp nå”. – *Tina*

Elsas utsagn viser også til nye føringer som gir henne mindre rom i økonomien. Samtidig som det er vanskelig å rekruttere ansatte, uttrykker hun bekymringer om grunnbemanningen.

“Ja, og at kommunen ønsker å overta mer av makten selv. Så det er også et sånt opprør. Jeg tenker at vi har altfor få ansatte i barnehagen i forhold til antall barn. Også har vi en bemanningsnorm og en pedagognorm, men det gjelder jo ikke. Vi har jo lange åpningstider (...) De har blant annet tatt bort noen pensjonstillegg som vi fikk, som gjør at veldig mange private barnehager går i underskudd, og driftes vanskelig da”. – *Elsa*

Det kommer frem at private barnehager har et større fokus på rekruttering av menn enn de kommunale barnehagene. *Stian* og *Tore* forteller om manglende kommunalt fokus på menn til private barnehagen. *Tina* og *Elsa* forteller at det finnes et fokus på å rekruttere menn til barnehagen, men at nye økonomiske rammevilkår gjør det vanskelig å arbeide for dette.

5.3.2 Styernes arbeid med rekruttering

I dette kapittelet belyses og drøftes det hvordan barnehagestyrerne anvender rekrutteringsstrategier for rekruttering av menn. Ved å kombinere tradisjonelle og nye rekrutteringsstrategier, utnytte teknologi og bygge på sosial kapital, arbeider styrerne for å øke andelen mannlige ansatte i barnehagen.

Samtlige styrere forteller at det primært er stillingsannonser som blir brukt til rekruttering av menn. Likevel er det noen styrere som har andre verktøy til dispensasjon. *Olav* har nettopp fått innføring i “Mojob”, en rekrutteringsportal via internett. Det er ifølge *Tina* og *Maria* arbeidsgiver som arbeider for rekruttering, men *Maria* ønsker likevel å ta i bruk andre metoder som Facebook og LinkedIn.

“Det er en internettportal som en slags jobbportal som en kan søke i. Det er knyttet flere slike kanaler i dette, blant annet “Finn.no”. Samtidig som du legger ut en annonse på “Mojob” kan du finne annonsen på andre kanaler som NAV og par andre gratis kanaler. En kan ha flere betalingskanaler da”. - *Olav*

“Jeg prøver å ha den facebook gruppen vår, at jeg holder den i gang. Og på LinkedIn”. – *Maria*

Elsa forteller hun prøver å rekruttere menn ved å nevne hvor mange mannlige ansatte det er i barnehagen i stillingsannonsen og gjennom studenter som er på besøk.

“Hvis vi for eksempel har studenter her, så kan vi prøve å rekruttere de. Det eneste tiltaket vi kanskje gjør er at vi skriver i stillingsannonsene våre at vi har 50% menn i barnehagen. Og det gjør vi bevisst fordi at da får vi ofte flere menn som søker. Så det er det eneste markedsføringstiltaket vi gjør. 99,99% av alle som søker hos oss går jo inn på hjemmesiden vår og ser hvem som jobber i barnehagen”. – *Elsa*

Hos de kommunale styrerne kommer det frem at *Tore* arbeider mer proaktivt enn *Stian* med rekruttering. *Stian* forteller at utenom stillingsannonser lar han kommunen ta for seg arbeidet med å få flere menn i barnehagen. Han forteller også at ansvaret ligger hos mennene selv:

“Jeg har aldri tenkt på at det er noe skal jobbe aktivt for. For det første så har jo de mennene som vil jobbe i en barnehage ansvar for å oppsøke det selv. Fordi jeg er jo opptatt av at menn skal jobbe i barnehage, men spørsmålet vi må stille oss er hvem har ansvaret for det?”. – *Stian*

Stian mener han ikke har et ansvar for å rekruttere menn til barnehagen, men at det ansvaret ligger hos motiverte menn. Han ønsker ikke å rekruttere menn kun fordi de er menn. *Tore* på den ene siden føler et større ansvar for rekruttering av menn til barnehagen. Han bruker flere portaler for å nå mest mulig, også med en liten setning om at menn oppfordres til å søke.

“Da bruker jeg NAV. Jeg bruker nesten alltid finn.no. Også blir det jo hjemmesiden og forskjellig intranett og slik. Jeg skriver inn i annonsen at menn oppfordres til å søke. Jeg skriver også at vi er så å si 50% menn og kvinner”. – *Tore*

Kultur- og friluftsbarnhager er ifølge styrerne også faktorer som er attraktive for menn. Ifølge dem tiltrekkes også menn til å søke i barnhager med andre menn.

“Menn søker kanskje et sosialt fellesskap med andre menn “. – *Olav*

“Erfaringen, nå sier jeg det, er jo at når du allerede har menn så er det ikke så vanskelig å rekruttere flere menn. Det er vanskeligere når det ikke er noen der “. – *Tina*

“Jeg tror og at menn tiltrekkes av at det er flere menn da. Så jeg vil jo gjerne ha flere menn inn fordi da tror jeg at jeg vil få flere mannlige søkere, etter hvert da”. – *Maria*

“Hvis jeg kan bidra som mannlig leder i barnehagen å gjøre det lettere å rekruttere menn. Kanskje vi får en god søker som har lyst til å være her fordi det er flere menn og fordi det er mannlig leder, så er det kjempebra det”. – *Stian*

“At du da tenker at hvis jeg kan jobbe i en musikkbarnehage eller friluftsbarnhage, da har jeg det kanskje enda morsommere på jobb”. – *Stian*

“Men det er også viktig å legge til rette for at menn skal få være menn. Så for meg er det viktig og at de ansatte har stor autonomi, at de kan gjøre det som de er gode på og det som de interesserer seg for”. – *Maria*

Mangel på mannlige forbilder i barnehagen ble nevnt som et viktig tiltak for rekruttering av menn i barnehagen. Styrerne ble i intervjuet presentert med “Lekeressurs” – prosjektet. Lekeressurs-prosjektet (også kalt *Barnehagekompis*) var et rekrutteringsinitiativ designet for å øke antallet menn i barnehagesektoren. Et nasjonalt prosjekt som målrettet seg mot gutter på ungdomsskolen ved å tilby dem positive erfaringer og innsikt barnehagearbeid (Kunnskapsdepartementet, 2017).

“Altså nå er jo ikke vi generelt på et sånt høystatusyrke, men så tror jeg også mange ikke vet hva det er eller hva det innebærer da. Og det å bli vant til å bli kjent med arbeidslivet på en mer praktisk måte da tror jeg kan være veldig bra for unge. Og selvfølgelig en bra måte å rekruttere gutter inn”. – *Tina*

“For jeg tror at du bare må oppleve hvor suverent det er å jobbe i barnehage da. Og hva det kan gi deg av utvikling og, rett og slett. Å føle at vi er nyttige og verdifulle i oss selv. Og det gjør man jo ved å speiles. Du opplever jo ikke det hvis du sitter inne på et rom og speiler deg i datamaskinen “. – *Stian*

Tore tror et slikt prosjekt *kan* hjelpe å få flere menn til barnehagen, men mener heller at utfordringen ligger hos kjønnsrollene for menn.

“Sånn så du snakket om lekeressurs at unge gutter kan se at det er kjempekult å jobbe i barnehage at de får et nuss om det. Men ikke sant, det å jobbe med barn du må jo ha den interessen eller være en omsorgsperson. For i Norge så har man kommet jo langt på det stedet. Masse gutter og menn som trives i barnehagen. Så jeg tror ikke det skal være noe problem, jeg tror det er kjønnsroller og en viss interesse for det”. – *Tore*

Det er noen styrerne som finner det vanskelig å få tak i ansatte. *Olav, Tina* og *Maria* forteller at det er vanskelig å få tak i barnehagelærere, til og med assistenter, i Oslo.

“Før var det kun barnehagelærere som var vanskelige, men nå synes jeg det er vanskelig å få tak i assistenter og”. – *Maria*

“Ja når har det vært både utlysning av assistentstilling og barnehagelærer stilling og vi har ingen søkere”. – *Tina*

“Vi har ikke den luksusen å kreve dette i Oslo fordi at vi må ta den barnehagelæreren som søker. Jeg kjenner en barnehage i byen som lyste ut syv pedagogisk leder stillinger. Det var fire søkere og en som møtte opp til intervju. Da skjønner du at det er krise”. – *Olav*

Elsa, Tore og *Stian* har ikke det samme problemet i sine barnehager. *Elsa* klarer å dekke behovet for barnehagelærere selv om det er få å velge mellom. Takket være barnehagens beliggenhet og tilgjengelighet har *Tore* stor tilgang på barnehagelærere. Ifølge *Stian* har han mange gode kandidater å velge blant grunnet barnehagens profil som konseptbarnehage.

“Så selv om det er få barnehagelærere på markedet så klarer vi som regel å fylle opp da”. – *Elsa*

“Unge mennesker de bor jo veldig nærme sentrum og komme seg til oss er ikke så vanskelig. Jeg er midt i smørøyet i forhold til å få tak i barnehagelærere, stor tilgang”. – *Tore*

“Har jo fått høre fra andre styrere at det er vanskelig å rekruttere barnehagelærere i Oslo. Men jeg tror jo at konseptbarnehager har et lite fortrinn, eller et lite fortrinn på den biten der. Så heldigvis har jeg hatt mange gode kandidater å velge blant”. – *Stian*

Innad i Oslo ser vi stor variasjon i valg- og rekrutteringsmuligheter hos styrerne. Halvparten av styrerne finner det vanskelig å rekruttere både barnehagelærere og assistenter, mens den andre halvparten har nok barnehagelærere og assistenter å velge mellom. *Elsa* og *Tore* har ikke problemer med å rekruttere nok folk og forteller at lønningene i deres bydel er bra.

“Men jeg tenker at i forhold til veldig mange andre yrker så har vi ikke en spesielt lav lønn nei, i Oslo kommune. Nå ligger jo Oslo kommune høyere enn lands gjennomsnittet da”. – *Elsa*

“Så denne bydelen er en av de som betaler mest og da er vi en av de som tiltrekker oss de barnehagelærerne som ønsker den beste lønnen da”. – *Tore*

Med ulike begrensede muligheter for rekruttering og ansettelse, av ikke bare menn, men også kvinner til barnehagen, blir styrers nettverk brukt av *Olav* og *Elsa*.

“Kjenner vi noen som kjenner noen, så prøver vi å hinte om ledig stilling”. – *Olav*

“Også er det jo ofte via sånne bekjente. Noen som jobber her som kjenner noen som vil bytte jobb som de kanskje har studert med før eller som anbefaler oss. For om det ikke er noen så søker så får vi noen via via eller noen som kjenner noen”. – *Elsa*

Stian forteller at han ønsker å ansette mennesker fra andre faggrupper for å få inn andre perspektiver på barn i barnehagen, men at han møter stor motstand fra Utdanningsforbundet.

“Blant annet en sykepleier som var lei av å jobbe på sykehus og to vernepleiere. Jeg måtte jo kjempe for at de skulle få lønn etter kvalifikasjon. Utdanningsforbundet ikke syntes det var ålreit”. – *Stian*

Barnehagestyrerne forteller om ulike tilnærminger til rekruttering av menn. Noen benytter seg av tradisjonelle stillingsannonser, mens andre prøver innovative rekrutteringsplattformer eller ved hjelp av sosiale medier. Styrerne erkjenner betydningen av å fremme en kjønnsbalansert personale for å vise til andelen menn i stillingsannonser eller skape mannlig relasjonsbygging i barnehagen. Noen av styrerne har lettere tilgang til ansatte på grunn av tilgjengeligheten og lokasjonen til barnehagen. For å rekruttere flere menn til barnehagen mener samtlige styrere det vil være klokt å med rekrutteringsarbeidet tidligere slik at gutter får erfaring med barnehagen. Samtidig vil det være viktig å åpne for andre faggrupper og nye

perspektiver i barnehagen hvor *Stian* forteller en opplevelse hvor et fagforbund hemmer rekruttering av faglig personell.

5.3.3 Styrenes personalledelse i et kjønnsperspektiv

I dette kapittelet presenteres det innsikt i hvordan styrerne utøver ledelse for skape en kultur som fremmer en effektiv personalgruppe preget av og kvinner og menn, hvordan styrere arbeider for å øke motivasjon, sykefravær og håndtering av ulike syn på menn i barnehagen.

“Det er veldig mange ting som spiller inn når du setter sammen en personal kabal. Først og fremst så er det jo kanskje hvilken kompetanse de ulike har. Å ha litt kjønnsbalanse i en gruppe kan jo absolutt være en av de faktorene som kan spille inn når vi setter opp grupper. For vi har jo kvinnelige ansatte her som kanskje har mer “manneinteresser” hvis du kan kalle det. Det er ikke kjønn i seg selv en faktor. Det er vanskelig å si at kvinner har egne interesser og menn har sine interesser. Det handler kanskje mer om interessene en har, og dette er komplisert”. – *Olav*

Olav definerer ikke kjønn i seg selv som en definerende faktor når det gjelder kompetanse eller interesse. Han ser kjønnsbalanse som en faktor, men ikke som den eneste eller mest avgjørende faktoren for sammensetning av personalet.

“Absolutt at det har en betydning at det er også menn inni barnehagen. Intensjonen er å få en variert og mangfoldig personalgruppe som kan spille på hverandre, også er det ikke slik at to menn er like og to kvinner er like. Det kan like gjerne være en kvinne og en mann som er like og tenker likt. Det er ikke alltid slik at kjønn utgjør at man har noe forskjellighet, men bidrar hvert fall til et mangfold som mener er viktig og som jeg mener at barn skal møte også i barnehage og skole ikke bare hjemme”. – *Tina*

Tina vektlegger verdien i å ha en variert og mangfoldig personalgruppe. Hun ønske å skape en kultur hvor mangfold står i senter som kan bidra til personligvekst hos ansatte og et rikere læringsmiljø for barna.

“Altså først og fremst handler om kvalitet for ungene og da er det den beste kandidaten uansett hvilken hudfarge eller hvilket kjønn eller funksjonsevne du har. Men det er klart det skal jo være en balanse i personalgruppa. Dette er jo ikke forskningen da, men min erfaring at det gjør noe med personalgruppen og. At det ikke er en veldig homogen gruppe. Det utfordrer oss litt og dermed så kan det også være med på å heve kvaliteten, fordi at man får noen diskusjoner rundt hvorfor vi driver vi med det vi driver med osv.”. – *Stian*

For *Stian* handler det først og fremst om kvalitet for barna. Den beste kandidaten bør velges ut fra kompetanse og individuelle egenskaper. *Stian* ønsker dermed å bygge en kjønns mangfoldig personalgruppe, for ifølge han driver mangfoldet frem diskusjoner som kan heve kvaliteten.

“Det er ikke noe vi bruker fryktelig mye tid på. Det har på en måte aldri vært noe problem. Hvis det er fire menn på en avdeling så tenker jeg det er helt fint. Det er jo ikke slik at menn er like. De har jo mange ulike kvaliteter de også, akkurat som fire damer har. Det viktigste for oss er at de går sammen relasjonsmessig da. At de klarer å samarbeide da”. – *Elsa*

Elsa har kanskje en mer avslappende tilnærming, men er likevel bevisst i sin ledelse og sammensetning av personalet. Hun vektlegger kvaliteten på interaksjoner og forbindelser mellom de ansatte som en viktig faktor personalets effektivitet. Selv om *Elsa* eksplisitt fokuserer på kjønnsmangfold anerkjenner hun at individuelle kvaliteter fremfor kjønnsstereotyper. Hennes tilnærming til ledelse handler ikke om å balansere demografiske variabler, men legge mest mulig til rette for et arbeidsmiljø hvor ansatte føler seg verdsatt og i stand til å samarbeide effektivt.

“Hvem er det jeg trenger inn i gruppen nå? Si at jeg har to damer som er utrolig flinke i forhold til det med å holde gode samlingsstunder, kle på barn og alle disse tingene. Okei, vi trenger en lekende person inn der i den gruppen. Og da kan en mann komme inn, også prøver jeg å finne i intervjurunden hvem det er jeg får inntrykk av er mest lekende og sånt. Da ser kanskje mer på hvem er den beste kandidaten og velger hvem jeg tar ut til intervju”. – *Tore*

Tore viser en mer analytisk tilnærming til ledelse og personalsammensetning. Ved å se på mangler blant personalet ønsker han å sette sammen en personalgruppe som utfyller hverandres egenskaper. Han vurderer ikke bare kandidatens faglige kvalifikasjoner, men også hvordan de vil passe inn sosialt og kulturelt. Sett bort fra personalsammensetning presenterer styrerne interessante utsagn om ledelse. *Tina* har i sin barnehage innført en “fadderordning” hvor hun setter sammen nyansatte menn med mer erfarne menn i barnehagen.

“Vi har en fadderordning her og da er det jo strategisk hvem man setter sammen”. – *Tina*

Maria, Elsa og *Olav* forteller at de gir ansatte autonomi deres arbeid.

“Så for meg er det viktig og at de ansatte har stor autonomi, at de kan gjøre det som de er gode på og det som de interesserer seg for. Så lenge de har med seg barns medvirkning, og legge til rette for det. Det er veldig stor frihet for å bruke den kompetanse de har da, hver enkelt”. – *Maria*

“Spesielt så tenker jeg at jeg kan legge til rette for at de kan få lov til å jobbe med de tingene de synes er spennende. Og ha autonomi i hverdagen som er kjempeviktig. At de får lov til å bestemme selv og å være ledere de som er ledere”. – *Elsa*

“Jeg har tillit til mine ansatte gjør en god jobb, til det motsatte er bevist. Så hvis jeg ser at det er noen så sliter så kan jeg ha mer kontroll. Ha autonomi i forhold til å gjøre oppgavene sine så lenge de gjør det jeg pålegger dem å gjøre”. – *Olav*

Under intervjuene presenterer *Tore* og *Elsa* utfordringer med å lede kvinner og menn.

“Jeg vet at det å ha menn i barnehage krever mer oppfølging. Menn har en tendens til å ta det litt “chill”. Sånn så jeg har to ped. ledere, hvis jeg sammenligner de med kvinnelige ped. ledere, så er damene flinkere. Definitivt. De er flinkere til å jobbe jevnere, levere et godt pedagogisk innhold, følge opp. Mens mennene har jeg nå, måtte jobbe mye mer med”. – *Tore*

Tore fremhever forskjeller på å lede kvinner og menn, mens *Elsa* forteller i sitt intervju at menn har mindre sykefravær enn kvinner.

“Jeg tror jeg har opplevd en gang at en mann som var sykemeldt fordi han var utbrent, men jeg tror jeg har opplevd 10-15 damer som har opplevd det samme liksom. Så det går nok mer på de psykiske forholdene da (...) kanskje ikke bryr seg så mye”. - *Elsa*

Tina forteller at foreldre er fornøyde med menn, men at det likevel finnes utfordringer med menn, kjønnsroller og forventninger fra foreldre fra andre kulturer. *Tina* understreker at kommunikasjon er viktig.

“Nei vi prøver jo å informere da så mye som mulig. Å si at her er det åpne dører og vinduer, og ingen som er alene med barna og at vi har samme grunnlag, sånn det er normalt i vår kultur at både menn og kvinner tar vare på barna. Sånn at vi prøver jo å informere da så godt vi kan og da er det jo ofte greit for foreldrene, så lenge de får informasjon så får de jo også forståelse”. – *Tina*

Tina er bevisst på viktigheten av kommunikasjon med foreldre om menn i barnehagen. Gjennom god kommunikasjon og innsyn i rom og arealer er hun proaktiv i ledelse for å håndtere eventuelle utfordringer relatert til kjønnsroller og kulturelle forventninger.

5.3.4 Utadrettet ledelse og menn som konkurransefortrinn

I dette kapittelet presenterer jeg funn knyttet til hva styrerne forteller om menn som konkurransefortrinn i barnehage. *Olav* forteller om en barnehage hvor foreldre ikke var fornøyd med kjønnsfordelingen, men i hans barnehage har de heldigvis en jevn fordeling.

“Fordi at jeg har opplevd barnehager som ikke har hatt det ene eller det andre kjønn, eller har hatt lite av det. Der foreldre har klaget og synes det er dumt. Når vi har en ganske jevn fordeling, når vi har menn og kvinner sant, så tenker jeg at det er ingen så klager hvert fall”. – *Olav*

Tina forteller at det kan være vanskelig med foreldre fra en annen kultur. Ved å aktivt gå inn for en god kommunikasjon med foreldre kan utfordringer som fører med kulturforskjeller i yrket minskes. Hun vektlegger også at flere menn kan posisjonere barnehagen aktivt i et konkurransepreget marked slik at den tiltrekker seg flere barn, men også ansatte.

“Foreldrene er veldig fornøyd med det. Vi ser jo også det at det er et stort pluss når de kommer innom på besøk og prater også er det menn som er ansatt. Også er det foreldre som er skeptiske til det fordi de ikke er vant til at menn jobber med små barn i andre kulturer for eksempel. Så man møter jo begge deler. Men når vi først får dem inn tror det har en konkurransefordel”. – *Tina*

Ifølge *Maria* tiltrekkes foreldre og potensielle arbeidssøkere av en jevn kjønnsfordeling blant de ansatte.

“Jeg tror både foreldre som søker barnehageplass til barna sine vil se det som positivt at det er en jevn kjønnsfordeling, men og rekruttering av ansatte”. – *Maria*

Ifølge *Stian* er det ikke bare kvaliteten innad i barnehagen, men også “imaget” til organisasjonen som tiltrekker seg foreldre. Han oppfatter barnehagens kulturprofil, beliggenhet og mange menn i personalgruppen som faktorer som tiltrekker foreldre til å søke hos han.

“For det handler igjen om foreldrenes oppfattelse av hva som er en bra barnehage. Vi er en barnehage med god kvalitet, men det vet jo ikke foreldrene som søker hit. Staffasjen, det som synes utad da, det påvirker jo foreldrene. Det at vi er en kulturbarnehage, at vi har en veldig fin beliggenhet, hvem er i personalet. Hvis man ser at det er mange menn ... jeg tror jo veldig mange ser på det som noe positivt da”. – *Stian*

For *Elsa* ser hun jevn kjønnsfordeling som en positiv faktor i et rekrutteringsperspektiv.

Ifølge hun vil hun tiltrekke seg kvalifiserte ansatte som ønsker å jobbe i et miljø med både kvinner og menn. Hun er usikker på om en jevn kjønnsfordeling blant de ansatte faktisk er en faktor for foreldre som velger barnehage, men at det likevel bidrar positivt til barnehagens omdømme.

“Jeg ser det kanskje først og fremst som et konkurransefortrinn i forhold til å få inn pedagoger og ansatte. Fordi det er veldig mange pedagoger, både damer og menn, som har lyst til å jobbe i et sånt miljø hvor det er så likt da. Også er det jo selvfølgelig masse positivt for foreldrene på det, men om de søker oss fordi her er det mange menn, det er jeg ikke sikker på. Det går med på omdømmet på en måte at vi er en bra barnehage og barna er trygge og blir godt tatt imot og sånn, men så er det jo ingen bakdel at vi er så mange menn”. – *Elsa*

Ifølge *Tore* er foreldre fornøyde med en jevn kjønnsfordeling av menn og kvinner i barnehagen, og den jevne kjønnsfordelingen bidrar også til å øke kvaliteten i barnehagen.

“Muligheten for at det blir bedre kvalitet av det mener jeg definitivt. Hvis du bare har den kvinnelige delen så får du bare det fra en synsvinkel. Jeg tenker at får man inn menn så får man også inn den mannlige måten å se ting på. Som er med på å stabilisere dette på en god måte, å se ting fra to forskjellige perspektiver. For barna som vokser opp skal jo forholde seg til dette videre i livet. Jeg mener definitivt at kvaliteten blir bedre med noenlunde 50/50 i barnehagen”. – *Tore*

5.4 Oppsummering av funn

I dette kapitlet presenteres funn som skal drøftes videre i kapittel 6. Figur 7 viser en oversikt over funnene presentert i stikkordsform under tilhørende kapitteloverskrift.

Oversikt over funn	
Hvordan arbeider barnehagestyrer med rekruttering av menn til barnehagen?	
<p style="text-align: center;">Kjønn som forståelsesramme</p> <p>5.1.1 Styrernes forståelse av kjønn blant de ansatte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styrere har ulik forståelse av kjønn • Styrers og samfunnets oppfattelse av kjønn påvirker rekruttering • Forventninger knyttet til tradisjonelle kjønnsroller hindrer menn i å søke til sektoren <p>5.1.2 Maskulinitet og kjønnsroller</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styrers har ulik forståelser av kjønnsroller og maskulinitet • Kjønnsroller oppfattes mer flytende, og noen jobber mer aktivt med det i barnehagen • Tradisjonelle kjønnsroller og kulturer kan hindre menn i å jobbe i barnehagen 	<p style="text-align: center;">Diskurser for rekruttering av menn</p> <p>5.2.1 Politiske rammevilkår</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ulike syn på politiske rammevilkår for flere menn i barnehagen • Politiske føringer kan bidra til utvidelse av nye kjønnsroller • Kvotering går på bekostning av kvalitet <p>5.2.2 Sosiale diskurser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lav lønn for barnehageansatte • Manglende anerkjennelse av barnehageyrket • Fremsnakke og markedsføre barnehageyrket
<p>Utadrettet ledelse og menn som konkurransefortrinn</p> <p>5.3.1 Kommunal og privat strategi for rekruttering av menn til barnehagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Privat sektor har fått nye økonomiske rammer som hemmer arbeid med rekruttering • Kommunal preget av sterk styring som minsker leders autonomi <p>5.3.2 Styrers arbeid med rekruttering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bemanningskrise i barnehageyrket fører til at menn blir en sekundær utfordring • Styrerne bruker ulike rekrutteringsverktøy • Menn som rekrutteringsstrategi • Rekrutteringstiltak som Lekeressurs-prosjektet anses som godt tiltak • Fagforbund hindrer ansettelse fra andre faggrupper <p>5.3.3 Styrers personalledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sette sammen personalgrupper som utfyller hverandre • Styrer gir autonomi i arbeidet til ansatte • Sykefravær blant kvinner og menn • Styrere understreker viktigheten av god dialog med foreldre <p>5.3.4 Menn som konkurransefortrinn og utadrettet ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkurransefortrinn i å tiltrekke seg ansatte • Konkurransefortrinn i å tiltrekke seg familier 	

Figur 6 Oversikt over funn

6. Diskusjon

I dette kapittelet skal jeg diskutere mine funn i kapittel 5 i lys av problemstillingen *hvordan arbeider barnehagestyrere med rekruttering av menn til barnehagen?* For å kunne belyse problemstillingen skal jeg knytte funnene opp mot de tre forskningsspørsmålene presentert i kapittel 1.3:

- Hva tenker leder om kjønn og hvilken betydning har det for arbeidet i barnehagen?
- Hvordan forholder leder seg til eksisterende føringer for rekruttering av menn til barnehagen?
- Hvilke ledelsesstrategier bruker styrer i rekruttering av menn?

Dette kapittelets struktur vil derfor inneholde tre underkapitler, et kapittel for hvert forskningsspørsmål.

6.1 Hva tenker leder om kjønn og hvilken betydning har det for arbeidet i barnehagen?

Kjønn spiller en sentral rolle i barnehagehverdagen og det kommer frem i intervjuene at barnehagestyrerne har ulike forståelser og tilnærminger til kjønn. Ifølge *Tore* kan kjønn og kjønnsroller forstås fra et essensialistisk perspektiv som noe deterministisk; at kvinner og menn er uforanderlige, ulike skapninger som komplementerer hverandres svakheter og styrker. Dette kan være i tråd med perspektivet om at kjønn er noe permanent, deterministisk, objektiv og ingen personlig avgjørelse, men naturlig attributt (Almås & Benestad, 2006, s. 78). Han peker på at kvinner og menn gir ulik omsorg til barn og at menn og kvinners egenskaper utfyller hverandre.

Andre styrere påpeker at kjønn kan forstås fra et sosialt perspektiv hvor kjønn som vektlegger at kjønnsroller forandres over tid og i ulike kontekster (Butler, 1990; Kimmel, 2011). *Olav* og *Stian* forstår kjønn som biologisk, men samtidig også noe sosialt. *Olav* mener interesser har en stor betydning, noe som nødvendigvis ikke defineres av kjønn. Dette samsvarer med Hyde sin forskning på likhet mellom kjønnene, som viser til at menn og kvinner er mer like enn ulike basert på psykologiske faktorer. I forskningen understrekes det også at kjønnsforskjeller er avhengig av kontekst (Hyde, 2005). Samtidig er det vanskelig å nøyaktig angi hva er det

som gjør oss mennesker forskjellig fra en annen. “Nature vs Nurture” er en debatt i psykologifeltet hvor ulike teorier favoriserer den ene faktoren fremfor den andre. Det er et komplekst samspill mellom gener og miljø hvordan det påvirker atferd og utvikling (McLeod, 2023). Spørsmålet en heller stiller seg, er hvordan påvirker en essensialistisk eller sosialkonstruktivistisk forståelse av kjønn arbeidet med rekruttering av menn til barnehagen?

Styrers forståelse av kjønn påvirker rekrutteringsarbeidet

Fra *Tore* og en essensialistisk forståelse av kjønn anerkjennes kjønnsulikheter i større grad. *Tore* ønsker flere menn fordi menn gir en “røffere” omsorg enn kvinner. En egenskap kvinner mangler. Likevel anerkjenner *Tore* mangfold innad i kjønnene med at han har mannlige ansatte som er “runde og fine” i sin væremåte. Det å skille menn og kvinner basert på medfødte egenskaper kan ses på som en fremmede tilnærming i rekrutteringsarbeidet for å ansette flere menn. Hvis det er slik at menn har egenskaper som kvinner ikke har bør rekrutteringsfokuset endres til å kun ansette menn i et kvinnedominert yrke. Samtidig vil det være naturlig å stille spørsmål om en slik rekrutteringstilnærming vil diskriminere til barnas beste? *Tore* og resten av styrerne forteller at de ønsker den beste kandidaten til jobben, men ikke på bekostning av kvalitet. *Tore* mener at menn besitter kvaliteter som kvinner ikke har, og at en kombinasjon av kvinner og menn kan gi den beste kvaliteten til barna. Slik kan hans forståelse motivere rekruttering av menn for å gi barn omsorg fra begge kjønn og et mangfold av forbilder. På denne måten argumenterer *Tore* for at hans tilnærming bidrar til bedre kvalitet i barnehagen.

Fra en sosialkonstruktivistisk forståelse av kjønn anerkjenner de andre styrerne i større grad mangfold og variasjoner innen kjønn. Flere av styrerne forteller at de ønsker kvalifiserte og motiverte ansatte fremfor å ansette menn på grunn av deres kjønn. For arbeid med rekruttering av menn kan en slik tilnærming svekke motivasjon for rekruttering av menn. Hvis kjønn ikke har noen påvirkning på barnehagetilbudet som gis kan motivasjonen for å rekruttere menn i større grad forstås som at man øker representasjon av menn i et likestillingsperspektiv. Da Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked kan det da argumenteres for at flere menn i barnehagen øker kvalitet gjennom at menn bare er til stede som forbilder og rollemodeller for barn. Samtlige styrere er enige om at det trengs flere menn i barnehagen, men ulike forståelser av kjønn som begrep ser ut til å påvirke arbeidet med å rekruttere menn til barnehagen. Til grunn ligger en forståelse av kjønn som en oppfatning av

hva som trengs i barnehagen. Trengs menn fordi de har andre egenskaper enn kvinner, eller trengs menn fordi barna skal ha forbilder?

Kjønn, identitet og kjønnsroller er ifølge *Stian* tett forbundet med det kulturelle. Det typiske maskuline har ifølge han vært å jobbe i primærnæringen, mens femininitet er hjemme og passet familien. Dette resonnerer med teorien da sosiale praksiser vedlikeholder kjønnsroller og stereotyper (Kimmel, 2011), og det vises at styrerne bevisst på slik praksis som igjen ønsker å bygge ned de tradisjonelle kjønnsrollene i barnehagen. Kjønnsroller er forventninger til hvordan et individ skal oppføre seg, kle seg og hvilket type arbeid og ansvar en tar på seg (Askland, 2015, s. 33) og kan vise til forventninger, internalisering i oppveksten, og at kjennetegnene blir en del av identitet og væremåte (Håkonsen, 2014, s. 95). Den maskuline kjønnsrollen er ifølge *Stian* formet av å jobbe i primærnæringen, noe som ikke ser til å passe inn i den feminine yrkesutøvelsen i barnehagen. Det kan fremstå i ulike kulturer som at maskulinitet og femininitet er to motpoler, men Connell (2005) argumenterer at dette nødvendigvis ikke er tilfellet. Også *Olav* mener at tradisjonelle stereotyper om det å være mann eller kvinne ikke nødvendigvis passer til dagens virkelighet. Han påpeker at både menn og kvinner kan ha elementer av både maskulinitet og femininitet i seg. Han ser barnehageyrket som en kombinasjon av begge aspektene, der man må kunne uttrykke både maskuline og feminine egenskaper. Det *Olav* forteller er i tråd med Connell, hvor maskulinitet er en kulturell konstruksjon og en prosess. Med mange forskjellige menn og kulturer er det ikke nødvendigvis en parallell for femininitet (Connell, 2005).

Styrerne presenterer ulike forståelser av maskulinitet. For *Tore* er maskulinitet det menn har og hvordan menn er. De forteller om foreldre fra andre kulturer som er skeptiske til menn i barnehagen, og ifølge *Olav* passer ikke tradisjonelle kjønnsroller til dagens virkelighet. Styrerne er derimot bevisst over viktigheten av å ha både femininitet og maskulinitet i barnehagen både for barna sin del, men også de ansatte. Barnehagen har en historisk, feminin tyngde hvor menn må ofte "skape sin plass" i større grad enn kvinner og menn må ofte balansere mellom tradisjonelle forventninger til dem som mann og etablerte forventninger som yrkesutøver (Warin, 2018). Styrernes oppfatninger utfordrer den tradisjonelle oppfatningen av feminin profesjonalitet i barnehagen, og viser til at menn og maskulinitet bør være en del av barnehageomsorgen. Det kommer frem fra styrerne at menn og kvinner er like, men også forskjellige. Ved å operere i spenningen mellom kjønnsnøytralitet og kjønnsbevisst ønsker styrerne å skape et inkluderende miljø som anerkjenner mangfold av kjønn og egenskaper. Denne tilnærming har som ønske å bryte med tradisjonelle kjønnsroller og

forventninger til menn i barnehagen. Samtidig som menn ofte må skape sin plass, er det mange menn som må oppføre seg “trygg” for å unngå mistanke om pedofili. Å vise seg som “trygg” i barnehagen kan innebære at menn ikke lar barn sitte på fanget eller være i rom alene med barn (Eidevald, Bergstrom, & Brostrom, 2018; Munk, Larsen, Leander, & Soerensen, 2013). Et kulturelt perspektiv på menn gjorde det vanskelig for *Stian* i starten. Det var først etter at de ble kjent med han og så det arbeidet han gjorde at det ble “normalt” med en mann i barnehagen. I likhet med *Stian* er det er flere menn som opplever å bli møtt med skepsis og mistenksomhet av foreldre og samfunnet når de jobber i barnehagen (Brody, 2021, s. 64).

Hegemonisk maskulinitet

Selv om styrerne har ulik tilnærming og forståelse av kjønn og kjønnsrolle som begreper har alle et ønske om økt kjønns mangfold for å representere samfunnet og gi barna rollemodeller i barnehagen. Det kan argumenteres for at et vedvarende fokus på en feminisert diskurs opprettholdes av kjønnsstereotyper i barnehagesektoren bidrar til at barnehagen fremdeles er et kvinnedominert yrke (Hard & Jonsdottir, 2013). Dette støttes av en sosialkonstruktivistisk tilnærming der kjønn sees som en historisk og kulturelt betinget konstruksjon (Butler, 1990). Samtidig resonerer teorien om *hegemonisk maskulinitet* (Connell, 2005) med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge (Reisel, Skorge, & Uvaag, 2019; Utdanningsdirektoratet, 2023a). Fra West & Zimmermanns (1987) forståelse av kjønn som noe vi “gjør”, kan det være vanskelig for menn å “gjøre” maskulinitet i barnehagen, som en minoritet som bare utgjør 10% ansatte (Friis, 2006). Fra barnehagestyrerne blir det fortalt historier om foreldre fra andre kulturer som finner det vanskelig at menn jobber i barnehagen.

Barnehageloven og Rammeplan fastslår at likeverd og likestilling skal være til grunn for barnehagens pedagogikk og virksomhet (Kunnskapsdepartementet, 2017, ss. 9-10; Barnehageloven, 2005, §1), og barnehagepersonalet anses å være den viktigste ressursen i barnehagen (Emilsen, Kjeldsaas, & Friis, 2023). Det kommer derfor frem at styrerne er bevisst over deres rolle og overordnet ansvar som ledere av barnehagen. I tråd med Bø (2014) ønsker styrerne å løfte flere menn i barnehagen for å normalisere menns tilstedeværelse og arbeid. Likevel viser funnene ulike synspunkter når det gjelder kjønn i barnehagen. På den ene siden har vi *Tore* som forteller at kvinner og menn har ulike egenskaper som komplementerer hverandre, mens *Elsa* på den andre siden forteller at kjønn ikke har en betydning. Sistnevnte resonerer med dansk forskning som peker på at kvinner og menn gjør samme vurderinger i barnehagearbeid (Olsen & Smepllass, 2017).

Imidlertid er det interessant at Elsa senere i intervjuet løfter frem forskjell på å lede kvinner og menn og at de har ulik grad av sykefravær. Det faktum at kjønn er et sensitivt tema som kan være vanskelig å navigere (Saltrø, 2022), kan forklare hvorfor respondenten gir tvetydige eller motstridende svar. Det kan tolkes slik at *Elsa* er bevisst over den pågående kjønnsdiskursen og med det ikke ønsker å fremstå støtende eller kontroversiell ved å snakke om kjønnsforskjeller blant kvinner og menn i barnehagen. Dette er i tråd med den offentlige kjønnsdiskursen hvor det oppleves vanskelig å uttale seg i frykt for å fornærme eller bli misforstått (Bergundhaugen, 2023; Kjonnsforskning.no, 2014). Samtlige styrere er positive til flere menn i barnehagen, men det kjønnsdelte arbeidsmarked og tradisjonelle kjønnsroller gjør det utfordrende for styrerne å tilnærme seg dette. Det kan tolkes at *Elsa* ønsker å inkludere gjennom kjønnsnøytralitet. Det kan også være knyttet til “Gender fatigue” der arbeidstakere blir trette av å forholde seg til kjønn som en relevant faktor i arbeidslivet (Kelan, 2009). Inkludering gjennom kjønnsnøytralitet kan derfor hindre sin mangfoldige hensikt og videre forsterke status quo.

Barnehagesektoren representerer et svært kjønnsdelt arbeidsmarked (Utdanningsdirektoratet, 2023a) og dette skyldes de unges kjønnstradisjonelle utdanningsvalg (Reisel, Skorge, & Uvaag, 2019). Samtidig argumenteres det for at å forlate den binære tilnærmingen til kjønn i barnehagen da det kan forsterke kjønnsdelingen og fortsatt begrense kvinner og menn som ikke er tiltrukket et “feminisert” yrke (Brody, et al., 2021, s. 67). Slik kjønnsdeling i arbeidsmarked og i unges yrkesvalg løfter behovet for å utfordre og redefinere barnehageyrket utover tradisjonelle kjønnsroller. Dette peker på viktigheten av å integrere maskuline og feminine kvaliteter i omsorgsyirket for å heve barnehagens kvalitet og arbeidsmiljø. *Elsas* syn på kjønn kan også fremme rekruttering av menn til barnehagen. Hennes fokus på personlighet og kvaliteter kan gjøre barnehagen mer attraktiv for mannlige søkere som ikke identifiserer seg med tradisjonelle kjønnsroller. Denne tilnærmingen adresserer en av utfordringene menn møter i barnehagesektoren; *glassdøren* (Koch & Farquhar, 2015). Det finnes ingen politiske eller formelle synlige barrierer som hindrer menn i å jobbe i barnehage, hvorfor stiger da ikke andelen menn i?

Kjønn har alt å si, samtidig har det ikke noe å si

Utsagnene til *Tore* og *Elsa* gjenspeiler den kjønnede problemstillingen barnehagestyrerne står ovenfor i dag, satt på spissen. Kjønn har alt å si, samtidig som det ikke har noe å si. I et politisk perspektiv blir altså menn i barnehagen sett på som en ressurs fordi menns

tilstedeværelse har en positiv effekt som rollemodeller, spesielt for guttene i barnehagen, og for å fremme likestilling (Olsen & Smeplass, 2017). Samtidig impliseres det da at kvinnelig ansatte har en mindre egnet rolle for arbeid med gutter, som igjen kan føre til en omvendt diskriminering. Olsen og Smeplass (2017) løfter derfor behovet for videre forskning til kjønnsdynamikker og pedagogiske for å kunne forstå betydningen av de ansattes kjønn i barnehagen. Barnehagens arbeid utføres av dens viktigste ressurs, personalet (Emilsen, Kjeldsaas, & Friis, 2023). Personalet består av individuelle mennesker med individuelle identiteter og kjønnsuttrykk. Med sin *interseksjonalitet* (Crenshaw, 1989) bringer et individ hele sin kroppslighet og identitet inn i barnehagen i et sosialt samspill med andre. Kjønn som et komplekst begrep kommer godt til uttrykk hos de intervjuede styrerne, hvor ingen leverer en enkel svart-hvit definisjon. Men nettopp denne kompleksiteten kan også ses på som å være dens styrke ved kjønnsbegrepet. Samtlige styrere forteller at personalet skal representere mangfoldet i samfunnet og at barna skal ha rollemodeller å knytte seg opp til. De ønsker å vise barna flere måter å være mann på, at menn både er tradisjonelle og utradisjonelle (Askland & Rossholt, 2009, s. 45). Flere menn kan, ifølge *Tore* forbedre kvaliteten i barnehagen og dette utsagnet støttes opp av forskning. Flere menn i barnehagen styrker barns lese og skrive ferdigheter (Drange & Rønning, 2017), flere menn bedrer arbeidsmiljø og kvalitet (Steen & Sletvold, 2019) og flere menn oppmuntrer til mer fysisk lek blant barn (Kvitvær Nordmo & Meland, 2022). Det er derimot viktig å understreke at det ikke nødvendigvis er en større mengde menn i barnehagen som øker kvalitet, men heller menn med kompetanse og som har andre interesser.

Det kommer tydelig frem at styrernes forståelse av kjønn er kompleks og har betydning for deres rekrutteringsarbeid. Dette samsvarer med funn fra Kasin & Slåtten (2015) hvor informantene bruker mangfold og likeverd om kjønn og likestilling, men med skiftende betydning. Kjønn i barnehagen er en sentral, men samtidig kompleks og flerdimensjonal problemstilling. Samtlige styrere er enig i at kjønns mangfold er viktig for å representere mangfold og gi barn rollemodeller. Uansett hvilken tilnærming styrerne tar, er det en enighet at menn kan bidra til å bedre arbeidsmiljø og kvalitet, samt fremme likestilling. Dette viser viktigheten av å løfte diskusjoner om å heve og integrere maskuline og feminine egenskaper for å igjen heve kvalitet og speile samfunnet i barnehagen.

6.2 Hvordan forholder leder seg til eksisterende diskurser og rammer for rekruttering av menn til barnehagen?

Ved å se forskningsspørsmålet i lys av den nordiske barnehagemodellen, en helhetlig barnehagemetode som vektlegger lek, læring, trivsel, barnets behov, profesjonalitet og likhet for alle (Urban, Reikerås, Eidsvåg, & Guevara, 2022), kan utfordringer ved rekruttering av menn til barnehagen forstås fra flere perspektiv. Som et nordisk land finner vi det ofte naturlig å måle oss opp mot nabolandet Sverige. I Sverige er det 4% mannlige ansatte i barnehagen og samtidig er det “ikke greit å hevde forskjell på kvinner og menn” i følge Heikkilä (Heikkilä, 2017, i Jacobsen, 2021). Ifølge Christian Eidevald, dosent ved Stockholms universitet, står ideen om kjønn som en sosial konstruksjon så sterkt i Sverige at det kan skape utfordringer for å rekruttere menn til barnehagen (Sandgrind, 2017). Et viktig grunnlag for å fremme likestilling er å kunne påpeke behovet for flere menn i barnehagen, og da er det viktig å anerkjenne kjønn som noe mer enn bare en sosial konstruksjon, ifølge Eidevald (Sandgrind, 2017). Diskurser om menn i svenske barnehager viser også til stor grad av mistenkeliggjøring, og dette kan gjenspeiles i at mannlige informanter i en svensk studie fortalte at mistanker om pedofili fikk dem til å slutte å jobbe i barnehage (Brody, et al., 2021, ss. 211-212). I lys av at det er mer politiske strategier for rekruttering av menn i Norge og langt større andel menn i norske barnehager, samt funnene i min oppgave, kan det forstås at diskurser for menn i barnehagen er annerledes i Norge enn i Sverige.

Diskurser påvirker det sosiale og politiske

Fra intervjuene med barnehagestyrerne fortelles det om politiske og sosiale diskurser som har påvirkning for rekruttering av menn til barnehagen. *Maria* og *Tina* løfter frem et ønske om mer politisk press for å få en større andel menn i barnehagen, men de er samtidig usikre på hvordan det hadde fungert i praksis. I intervjuene kommer det frem diskusjoner om kvotering som et politisk verktøy for å få flere menn til barnehagen. Styrerne peker på spørsmål ved barnehagens kvalitet som en viktig utfordring med kvotering. De poengterer at de ønske de best kvalifiserte, men også de mest motiverte menneskene til å jobbe i barnehagen deres. I forhold til kvotering av menn til barnehagelærerutdanning forteller *Elsa* at “du skal komme inn fordi du er best, ikke fordi du har et kjønn”. Samtidig er *Stian* imot kvotering fordi det kan bli en urettferdig prosess. Med bakgrunn i mangel på kvalifiserte, men også mannlige ansatte, kan argumentene til *Elsa* og *Stian* forstås slik at kvotering og kvalitet i barnehagen for øyeblikket er to uforenelige begreper. En studie gjort på finske skoler fant derimot at

politikk som fremmer kvotering av mannlige lærere kan ha positiv effekter på langsiktig utdanningsmessige og økonomiske resultater, samtidig som det utfordrer kritikken om at kvalitet går på bekostning av like muligheter (Schaede & Mankki, 2022).

Tore har ikke samme oppfatning som de andre respondentene, da han ønsker mer kvotering av menn. *Tore* uttaler at det “alltid er noen som ville ha klaget” og “Hvorfor skal barnehageyrket, et sted hvor man driver med omsorg, hvorfor skal det bare være dominert av damer?”. Samtidig som han ønsker kvoteringsdebatten velkommen, ønsker han også å endre den kvinnelige dominansen og definisjonsmakten som barnehagen og andre omsorgsyrker er preget av. Antallet som søker seg til barnehagelærerutdanningen stuper, samtidig blir søkerne eldre. Dette gjør at samlingsbasert- og desentraliserte tilbud har blitt mer populære for etablerte mennesker som ikke vil flytte på seg (Larsen & Tønnesen, 2023). Flere tusen ansatte i norske barnehager mangler relevant utdannelse, hvor en av tre av disse har fullført grunnskolen (Statistisk Sentralbyrå, 2023). *Tore* synes heller man burde fokusere på å tilby utdanning til de som allerede jobber i barnehage. Det ønsker også regjeringen med den nye strategiplanen og mulighet for å kombinere studier og arbeid i Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) (Kunnskapsdepartementet, 2023, s. 12).

Selv om rekruttering av menn er satt på agendaen for å bedre kjønnsbalanse og likestilling i sektoren (Emilsen, Lauritzen, & Ljunggren, 2021), er det en spenning mellom ulike tilnærminger og konkrete politiske tiltak for rekruttering av menn hos barnehagestyrerne. Omtrent halvparten av styrerne er fornøyd med gjeldene politiske føringer, lover og strategier og har tro på at yrket må snakkes opp for å tiltrekke seg flere menn, men også kvinner til sektoren. Blant de styrerne som ikke er tilfreds med gjeldene politiske føringer nevnes kvotering av menn til barnehagen som en mulig politisk drivkraft for å endre tradisjonelle kjønnsroller og sosiale forventninger.

Hemmende og fremmende faktorer for rekruttering av menn

I lys av sosiale diskurser peker barnehagestyrerne på flere hemmende faktorer for rekruttering av menn som lav lønn og lite kunnskap om barnehageyrket. Som et resultat av kjønnsforsventninger har menn, ifølge *Olav*, en tendens til å vektlegge lønn i større grad enn kvinner. For å tiltrekke seg mer menn til barnehagen kan det derfor argumenteres for å ta et oppgjør med de tradisjonelle kjønnsrollene og den hegemoniske maskuliniteten som holder menn tilbake fra å søke seg til barnehageyrket. For å kunne imøtekomme de økende kravene fra samfunn og foreldre nevner *Maria*, *Stian* og *Tina* å gjøre barnehagesektoren mer attraktiv

ved å åpne for flere utdanninger, bedre arbeidsforhold og øke lønnen til ansatte. Ved å introdusere mennesker med et annet faglig utgangspunkt enn barnehagelærere kan det øke andelen menn og samtidig løse bemanningskrisen i sektoren (Ljunggren & Lauritzen, 2018). Det nevnes av noen styrere å åpne barnehagen for flere utdanninger og gjøre barnehageutdanningen mer “nyttig” i andre yrker. Dette er i tråd med interseksjonalitet (Crenshaw, 1989) som fremmer viktigheten av å anerkjenne og verdsette ulike perspektiver, ikke bare i utdanning, men også i barnehagekontekst.

Videre påpeker flere av styrerne at det å ha menn i barnehagen øker sannsynligheten for at flere menn søker arbeid i barnehagen. Dette kan ses i sammenheng med informasjon om yrket som en fremmede, men også hemmende faktor for rekruttering. Noen styrere påpeker at barnehagesektoren må bli bedre til å markedsføre yrket, kunnskapen og arbeidet som skjer i norske barnehager. Det vises til en oppfattelse av at foreldre med barn i barnehagen tror de ansatte “leker” hele dagen. Å få frem den varierte barnehagehverdagen og den spennende faglige kunnskapen barnehageansatte besitter, kan dermed ses på som en fremmede faktor for rekruttering av menn. For å styrke menns posisjon i diskursen om menn i barnehagen, kan det også argumenteres for viktigheten av å anerkjenne menn som en ressurs i sektoren. Menn kan være en ressurs som beriker barns lærings- og oppvekstmiljø, ved å tilby forbilder og rollemodeller, skape dynamiske personalgrupper og bryte med tradisjonelle kjønnsroller. Styrenes bekymringer reflekterer en kompleks samhandling mellom kjønnsforventninger, yrkesstatus og samfunnets verdsettelse av omsorgsarbeid. Mine funn om diskurser som hemmende og fremmede faktorer for rekruttering av menn er presentert i tabell 2:

Hemmende faktorer	Fremmede faktorer
<i>Hegemonisk maskulinitet</i>	<i>Autonomi i arbeidet</i>
<i>Lønn</i>	<i>Menn i barnehagen rekrutterer flere menn</i>
<i>Informasjon om yrket og status</i>	<i>Informasjon om yrket</i>
<i>Arbeidsforhold</i>	<i>Anerkjennelse av menn</i>

Tabell 3 Hemmende og fremmede faktorer for rekruttering av menn

Faktorene som er presentert i tabellen ovenfor er ikke utelukkende. og samme faktorer kan både hemme, mens også være en mulighet for å fremme arbeidet med rekruttering. En hemmende faktor for rekruttering av menn er hegemonisk maskulinitet. For eksempel kan

tradisjonelle kjønnsroller og forventninger til menn hindre dem i å søke seg til yrket. Lav lønn og lite informasjon som kan påvirke oppfattelsen, eller statusen til yrket. For å møte økende krav fra samfunnet og politikere kan økning av bemanningstetthet og inkludering av andre faggrupper hjelpe å bedre arbeidsforhold i barnehagen. Fremmede faktorer for rekruttering av menn er at styrere gir ansatte autonomi i arbeidet. Det vises også til at det å ha menn i barnehagen også tiltrekker andre menn som søker arbeid i sektoren. God informasjon og anerkjennelse av menn og deres arbeid i barnehagen kan også fremme rekrutteringsarbeidet. Mine funn om hemmende og fremmede faktorer samsvarer også med Emilsen, Kjeldsaas og Friis (2023, s.43) sine funn om faktorer som påvirker arbeidet med rekruttering av menn til barnehagen.

Den nordiske barnehagemodellen kan fungere som en viktig ramme i å forstå utfordringer knyttet til rekruttering av menn til barnehagen. Barnehagestyrerne må navigere gjennom politiske og samfunnsmessige krav og med utgangspunkt i forskjellige kjønnsstilmæringer har barnehagestyrerne forskjellige meninger om kvotering av menn til sektoren. Deres ønske om mer politisk press på rekruttering av menn reflekterer en forståelse av at samfunnet og politiske føringer kan og bør spille en rolle i å forme kjønnsbalanse i arbeidslivet. Dette er i tråd med den sosialkonstruktivistiske forståelsen av kjønn. Deres holdninger støtter teorien om kjønn er noe vi “gjør” og politiske og samfunnsmessige forhold er med på å forme vår praksis. *Stian* og *Elsa* uttrykker en skepsis til kvotering av menn da dette kan gå på bekostning av kvalitet og rettferdighet. *Tores* uttaler ønske om mannlig kvotering til barnehagen og om å utfordre tradisjonelle oppfatninger av hegemonisk maskulinet, hvor omsorgsbegrepet ikke er forbundet med menn. Denne kvoteringsdebatten løfter dermed et politisk spørsmål om likestilling, kvalitet og hvilket samfunn en ønsker å bygge. Ønsker man et samfunn hvor kjønnsroller er mer flytende og inkluderende, eller et samfunn hvor tradisjonelle kjønnsroller fortsatt dominerer? Politiske og sosiale diskurser for rekruttering av menn til barnehagen er tett knyttet opp mot hverandre og det vises at barnehagestyrerne i det daglige tar, ubevisst eller bevisst del i, forsterker og gjenskaper slike diskurser.

Menn kan finne det vanskelig å være seg selv i et feminint yrke som barnehageyrket (Plaisir, Thordardottir, & Xu, 2021, s. 106) og det finnes en tydelig forskjell på andelen mannlige barnehageansatte i to relativt like land, Norge og Sverige. Dette kan peke på at måten det snakkes offentlig og politisk om menn i barnehagen på, har en direkte påvirkning på hvor mange som faktisk ønsker å jobbe i yrket. Samtlige styrere understreker viktigheten av et kjønns mangfoldig personale i barnehagen, men de har ulike forståelser og meninger om

hvordan politiske og sosiale diskurser kan påvirkes og navigeres for å rekruttere flere menn. I lys av at det er bemanningskrise i barnehagesektoren (Utdanningsforbundet, 2023) ser vi at 21.000 utdannede barnehagelærere har valgt bort å arbeide i barnehagen til fordel for andre yrker. Kanskje dette kan forstås i sammenheng med respondentenes utsagn om arbeidsforholdene i barnehagen, lite muligheter for bruk av sin og andres kompetanse i sektoren og yrkets status i samfunnet?

Som barnehagestyrere må en arbeide innenfor de politiske rammene satt av staten, kommunen eller private barnehageorganisasjoner. Det påpekes av styrerne at det er noe begrenset rom for rekruttering av menn, blant annet grunnet tilgjengelighet av jobbsøkere generelt og økonomi.

6.3 Hvilke ledelsesstrategier bruker styrer i rekruttering av menn?

Ledelse som begrep kan forstås på ulike måter, men i barnehagekontekst kan vi forstå det som prosessen til å påvirke og koordinere individer eller en gruppe mennesker i en organisasjon for å nå spesifikke mål (Yukl & Gardner, 2019; Martinsen Ø. L., 2019). Med et blandet utvalg av styrere fra private og kommunale barnehager kommer det frem ulike perspektiver og innblikk i det å lede en barnehage. Barnehagestyrerne har det overordnede ansvaret for den daglige driften i barnehagen, som også innebærer å rekruttere ansatte til sin barnehage. Rekruttering handler om å forutsi fremtidig adferd, analysere arbeidet som skal utføres og tiltrekke seg kvalifiserte søkere til en stilling (Newell, 2005, s. 116; Grimsø, 2004). Kommunen er et iverksettingsorgan for staten, et organ for lokalt selvstyre som blant annet produsent av tjenester. Innenfor barnehagepolitikk kan kommunen tilpasse ut fra lokale behov og bestemme sin egen politikk. Barnehagestyrere spiller da en viktig rolle i å iverksette kommunal og statlig barnehagepolitikk (Børhaug & Moen, 2014, s. 59). Ledere i private barnehager arbeider utenfor kommunens virksomhet, må de forholde seg til kommunen som barnehagemyndighet. Fra de ulike utgangspunktene kommer det frem ulike metoder for å rekruttere - eller ikke å rekruttere menn til sin barnehage.

Veiskille mellom kvalitet og mangfold

Stian er den eneste styreren som ikke arbeider aktivt med å rekruttere menn til sin barnehage. Han opplever å ikke ha utfordringer med å rekruttere ansatte til sin barnehage på grunn av beliggenhet og barnehagens kulturprofil. På spørsmål om hvorfor han ikke arbeider med rekruttering av menn stiller han spørsmål til *hvem* som skal ha ansvar for rekrutteringsarbeid. Ifølge *Stian* er det ikke hans ansvar å rekruttere menn, men *motiverte* menn skal heller søke

seg til *Stian*. Han ønsker ikke å rekruttere menn bare fordi de er menn. Kasin og Slåtten (2015) finner refleksjoner blant informantene sine som kan knyttes opp mot det *Stian* forteller. De mannlige studentene i artikkelen ønsker ikke å bli prioritert til barnehagen basert på sitt kjønn, da dette svekker interessen. I samme artikkel forteller en styrer hen har ansatt menn fordi de var menn og at det i etterkant viste seg å være feil fokus. Basert på utsagnet til *Stian* og funnene til Kasin og Slåtten (2015) virker det som rekruttering av menn til barnehagen, fra et styrerperspektiv, står stille ved et veikryss mellom kvalitet og mangfold. I likhet med de andre styrerne kan det tolkes som kvalitet og mangfold ikke er forenelige begreper. Er ikke kvaliteten på menns arbeid den samme som kvaliteten på kvinners arbeid i barnehagesektoren? Det styrerne trolig peker på er mangel av kvalifiserte og motiverte menn. Samtidig forteller samtlige styrere at barnehagen har ansvar i å speile samfunnet og gi barn rollemodeller å se opp til. Uten at oppgaven skal løfte kvalitetsdiskursen noe videre, kan kvalitet og kjønn oppfattes som to komplekse begreper hvor definisjonen er knyttet til konteksten og kulturen den finner seg i.

Som *likestillingsfremmende tiltak* løfter Kasin og Slåtten (2015) frem tre analysenivåer for flere menn i barnehagen. Disse tre nivåene kan bidra til å forklare hvorfor styrerne opplever en type ambivalens mellom kvalitet og mangfold. På *individnivå* kan likestilling handle om konkret praksis som overskrider stereotypisk kjønnsforståelse, og gjennom dette gi barn like muligheter på tvers av kjønns skiller. På *institusjonsnivå* kan likestilling handle om å utvikle et bestemt innhold i pedagogikken knyttet til likestilling. På *samfunnsnivå* kan flere menn i barnehagen ses som del av en liberal politikk for å fremme like rettigheter og muligheter for yrkesdeltakelse. Samtlige intervjuede styrere har samme oppfatning av menn som likestillingsfremmede tiltak på samfunnsnivå. På individnivå er det noe ulikt, men på institusjonsnivå er det store ulikheter. På individnivået er *agens* og *interseksjonalitet* viktige faktorer for menns rolle i barnehagen. Hvordan menn oppfatter seg selv som minoritet i barnehagen og hvilke muligheter det finnes for dem i barnehagen påvirker motivasjonen. Om det er slik at menns maskulinitet blir dissekert, de blir mistenkeliggjort for pedofili eller ikke klarer å finne sin plass, vil det være vanskelig å bli værende i yrket. På et institusjonsnivå vil barnehagene være ulike i sin tilnærming til likestilling og kjønn ut fra kontekst og kultur, og det resonerer med utsagn fra respondentene. Det kommer frem fra mine respondenter at *autonomi*, som samsvarer med Aarø (2016, s. 112), vektlegges for å tiltrekke og beholde menn i barnehagen. Frihet til å gjøre det en vil innenfor barnehagens rammer ser ut til å tiltrekke seg menn, og spesielt barnehager som vektlegger friluftsliv og kultur. Innenfor

barnehagens rammer legger styrerne til rette for en kultur og pedagogikk som fremmer autonomi i arbeidet, som igjen kan være med å skape likestilling gjennom rekruttering av menn. Å rekruttere menn bare fordi de er menn er som å påtvinge likestilling for likestillingen skyld. Denne forståelse kan forklare styrernes ambivalens med å rekruttere menn. Likevel er det et paradoks da funn fra respondentene forteller at kjønnsmangfold blant personalet øker kvalitet.

Hvem har ansvaret?

Som styrer i en kommunal barnehage stiller *Stian* det interessante spørsmålet hvem som faktisk har ansvar for å rekruttere menn til barnehagen? *Stian* peker trolig på politikerne som har makt til å gjør endringer for sektoren. *Tore* forteller om stramme retningslinjer og lite fokus på rekruttering av menn til barnehager i Oslo kommune, mens *Tina* og *Elsa* understreker at nye økonomiske retningslinjer for private barnehager hemmer arbeidet med rekruttering betydelig. Mindre økonomisk fleksibilitet til rekruttering og endring i arbeidsvilkår tilfører mer negativ oppmerksomhet til barnehagesektoren, ifølge dem. I intervjuet peker *Elsa* på forskjell i sykefravær hos menn og kvinner. Barnehageansatte opplever høye emosjonelle krav i arbeidet og kvinner blir oftere uføretrygdet og pensjonert tidligere (Bergundhaugen, 2022; Bing, 2022). Samtidig viser tall fra Utdanningsdirektoratet at det mangler 2822 årsverk for å oppfylle *pedagognormen* utenfor dispensasjon i alle barnehager (Utdanningsdirektoratet, 2023b). Er det sykefravær blant ansatte vil *pedagognormen* fortsatt være gjeldene, fordi den gjelder kun på *årsverk* og ikke faktiske ansatte den dagen. Høyt sykefravær, lite muligheter, samt lav lønn og status kan se ut til å være faktorer som hindrer menn, men også kvinner, til å søke til barnehageyrket. Med dårlige rammevilkår er det kanskje ikke så mye barnehagestyrerne selv kan gjøre for å unngå hemmende faktorer for rekruttering. Hva kan styrerne egentlig gjøre for å rekruttere motiverte menn til barnehagen?

For at *Tina* og *Elsa* som styrere skal kunne arbeide effektivt med rekruttering av menn, kan det være nødvendig med mer kreative og innovative løsninger. *Tina* og *Elsa* forteller at de opplever at de kommende reglene for private barnehager (Løkås & Bergundhaugen, 2023) gir dem mindre rom som styrere og at det påvirker ansatte i barnehagesektoren. Selv om private barnehager må forholde seg til kommunen som barnehagemyndighet, har private barnehagestyrere samtidig mer autonomi til å rekruttere hvem de ønsker. For å utøve effektiv rekrutteringsledelse må *Stian* og *Tore* på den andre siden navigerer barnehagen gjennom et

komplekst landskap av kommunale retningslinjer (Børhaug & Moen, 2014) og møte interne og eksterne mål. Litt paradoksalt blir det da *Stian* forteller at Utdanningsforbundet opererer med retningslinjer som gjør det vanskeligere for han å ansette mennesker som kan berike barnehagen med kunnskap innenfor et nytt fagfelt i barnehagen. Fra Utdanningsforbundet er det forståelig at de vil beskytte sine medlemmer og samtidig ikke utvanne barnehageprofesjonen. Likevel kan det forstås at slike retningslinjer igjen kan hindre faglig mangfold i en sektor preget av bemanningskrise.

Tydeligere rekruttering

I et organisasjonsperspektiv må *Tore* navigere innenfor kommunens velferdspolitik og samfunnets forventninger til kvalitet, og på samme tid må møte eksterne krav (Porter, 1980; Iversen W. H., et al., 2021). *Tores* eneste verktøy i en slik situasjon vil være å ha gode kunnskaper og evner til å stille de riktige spørsmålene i intervjuprosessen (Martinsen, 2016, s. 324). Finner han da egenskaper som gjør at personen ikke er egnet til å jobbe i hans barnehage, kan han unngå å ansette denne personen, ifølge ham selv. Det kan forstås at *Tore* har en mer analytisk tilnærming til rekruttering (Martinsen, 2016) enn de andre styrerne da hans rekrutteringssituasjon påvirker til det. Ansvaret for å rekruttere menn til barnehagen ligger ikke ene og alene hos politikerne, men også barnehagestyrerne som fungerer som *portvoktere* til sektoren. Som utøvere av barnehageledelse har de makt og ansvar til å igangsette og tilrettelegge sosiale og faglige prosesser i barnehagen som igjen sørger for en forsvarlig barnehagedrift (Moe, Mørreaunet, & Nissen, 2023, s. 15; Wennes & Irgens, 2015). *Tore* og *Stians* oppfatning av kommunens strategi for rekruttering av menn trekker paralleller med kommuner i Sverige. Forskning finner at kommuner med en tydelig og organisert strategi for rekruttering av menn lykkes i større grad enn kommuner med en mer “overfladisk” strategi (Heikkilä, 2017). Det må derfor bli iverksatt tydeligere mål enten nasjonalt eller lokalt for å kunne rekruttere flere menn.

Ifølge flere av respondentene kommer det frem at mangel på kunnskap om sektoren gjør at færre søker seg til barnehagen. Ved å starte med rekruttering av menn til barnehagen tidlig, gjennom prosjekter som “Lekeressurs” (Fuglesten, 2016), kan tidligere erfaringer hjelpe å løfte bort det ukjente og terskelen for å søke til sektoren kan senkes (Johannesen & Lauritzen, 2015). Samtlige styrere bruker tradisjonelle måter for rekruttering av menn, som stillingsannonser på internett og sin *sosiale kapital* (Bourdieu, 1986). Ved å bruke digitale plattformer og personlig nettverk speiles en blanding av “differensiering” og “fokus”

(Porter, 1980), strategier for å tiltrekke seg menn til en tradisjonelt kvinnedominert sektor. At styrerne bruker sitt sosiale nettverk for å rekruttere ansatte som kanskje ikke nås ved bruk av stillingsannonser, harmonerer også med *omgivelsesaspektet* i Leavitts diamant (Leavitt, 1965, i Børhaug et al., 2011, s. 19).

Diskusjonen om rekruttering og å beholde menn i barnehagen kan videre analyseres gjennom Connells teori om hegemoniske maskulinitet (Connell, 2005). Ved å rekruttere og arbeide for å beholde flere menn til barnehagesektoren utfordrer styrerne de tradisjonelle kjønnsnormene og hegemonisk maskulinitet, som kan bidra til å omdefinere maskulinitet, i og utenfor barnehagesektoren. Men bruken av digitale plattformer og kanaler som “Mojob”, Facebook og LinkedIn indikerer styrerne en *differensiert* tilnærming til rekruttering hvor de ønsker å maksimere rekkevidde og nå ut til flere menn enn tidligere. Samtidig viser dette evnen til å integrere nye rekrutteringsverktøy i en tid hvor mange jobbsøkere primært søker via internett. Styernes bruk av sosialt nettverk underbygger viktigheten av et profesjonelt nettverk i rekrutteringsprosesser for å utvide rekkevidden og nå ut til kandidater som en ellers ikke ville nådd gjennom tradisjonelle kanaler. I tråd med (Acker, 1993) er styrerne bevisst på å forme en organisasjonskultur som løsriver seg fra tradisjonelle fordommer og forventinger som påvirker kultur og struktur i organisasjonen. Ved å bruke en blanding av tradisjonelle og innovative rekrutteringsmetoder viser styrerne en strategisk og tydelig tilnærming både til barnehagens behov, men også de samfunnsmessige endringene rundt kjønn og arbeid. *Tore* og *Elsa* er innovative og bruker kjønn bevisst som et rekrutteringsvirkemiddel i sine stillingsannonser. De vektlegger hvor stor andel personalet som er menn for å tiltrekke seg enda flere menn til barnehagen.

Tar man utgangspunkt i hegemonisk maskulinitet, kjønnsroller og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge, kan det forstås noe utfordrende å være mann i en kvinnedominert organisasjon. For å motarbeide dette bruker *Tina* fadderordning som tiltak når hun ansetter menn i sin barnehage. Ved ansettelse av menn setter hun sammen nyansette menn med erfarne menn for å blant annet gjøre overgangen lettere, men også for å sørge for at menn i barnehagen ikke føler seg alene blant kvinnene. Ved å sørge for at menn har en mentor i barnehagen, og får positive tilbakemeldinger kan en holde de lenger i yrket (Emilsen et al., 2021, s. 156). Det å gi *autonomi* (Aarø, 2016) og ansvar i arbeidet gir ansatte en høyere følelse av motivasjon og yrkesstolthet (Emilsen et al., 2021, s. 157). Som barnehagestyrer er *Tina* i en “skvis” mellom *omgivelser* og *deltakere* for å nå barnehagens *oppgaver*. Mange menn som “holder ut” i barnehagen har møtt utfordringer rundt deres seksuelle identitet,

mistenkeligjøring rundt pedofili og blant annet det å tilpasse seg for å “passe inn” i feminint yrke (Brody et al., 2015). Hun understreker derfor viktigheten av kommunikasjon med foreldre og ansatte om menn i barnehagen. Ved å håndtere stigmaer som menn møter i barnehagen kan *Tina* forbedre det interne og eksterne barnehagemiljøet og bidra til en positiv endring i oppfatninger knyttet til menn i barnehagen. *Tinas* ledelse bærer preg av *transformasjonsledelse*, hvor målet er å motivere ansatte til å overgå personlige interesser for det de mener er barnas beste. *Tina* tilnærmer en ledelsesstil som understreker å anerkjenne og verdsette de ansattes individuelle forskjeller samtidig som hun fremmer felles mål og verdier for barnehagen (Gjerde, 2022). Med en slik transformativ lederstil kan *Tina* arbeide forebygge en ekskluderende kultur (Lauritzen, Leirvik, Schanke, & Ellingsen, 2010).

Styrers ansvar for menns rolle i barnehagen

Maria, Elsa og Olav understreker autonomi i det daglige arbeidet hos de ansatte som en viktig faktor for motivasjon, kvalitet, engasjement og ansvar. Dette er i tråd med Deci og Ryans (Deci & Ryan, 1985, 1991, i Martinsen Ø. L., 2019, s. 411) teori som understreker at mennesket har tre behov for økt motivasjon; *kompetanseopplevelse, selvbestemmelse og tilhørighet*. Styrerne anerkjenner å tillate de ansatte å utforske sine styrker og interesse, noe som kan bidra til høyere motivasjon, jobbtilfredshet, samtidig sikre barnehagens mål om oppgaver og kvalitet. En kan også forstå at balansepunktet lederne opererer i mellom autonomi og kontroll kan være vanskelig, men om gjort riktig kan det skape et støttende og produktivt barnehagemiljø. Selv om *Stian* ikke aktivt arbeider med å rekruttere menn, kommer det frem et interessant aspekt i hans ledelsesutførelse. Ved personalsammensetning forteller at han ikke ønsker en homogen gruppe da dette kan hindre kvalitetsutvikling i gruppen og barnehagen. Ljunggren & Eidevald (2022) argumenterer for at rekruttering og å beholde menn i barnehageyrket handler om mer enn å bare være bevist på det tradisjonelle kvinne-mann perspektivet. Studien fremhever hvordan makt og kroppslig opplevelser fra et *interseksjonalitetsperspektiv*, påvirker individets valg og selvoppfatning. I tråd med Acker (1993) og Bø (2014) jobbes det strukturelt kjønnet i barnehagen, noe som kan opprettholde tradisjonelle kjønnsforventninger og hindre kjønns mangfold. I lys av *Stians* personalsammensetning er han bevisst over forskjellene kvinner og menn imellom og ønsker perspektiver fra en kjønns mangfoldig personalgruppe som kan utfordre det allerede kjønnede arbeidet i barnehagen. Hans ledelsesstil er i tråd med Cox & Blake (1991) som understreker en sammensetning av personal som ikke bare oppfyller krav om kompetanse i

organisasjonen, men også gjennom et dynamisk, mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø forbedrer organisasjonen til å møte fremtidige utfordringer.

Ved å fokusere på kjønns mangfold kan barnehagen til *Stian* appellere til foreldre som verdsetter mangfoldige rollemodeller for barna. Som barnehagestyrer er de ytre *omgivelsene* viktig å forholde seg til når en skal lede en organisasjon. I 2023 gikk 93,8% av barn i alderen 1-5 år i barnehagen (Utdanningsdirektoratet, 2023b), det blir færre barn i Norge og det blir stadig færre og større barnehager (Utdanningsdirektoratet, 2023b). Det kan bli viktig for barnehagene å *differensiere* (Porter, 1980) seg på markedet. Med den lave andelen mannlige ansatte kan fokus på å øke andelen ses på som en differensieringsstrategi mot foreldre som søker barnehageplass, men også for å ansette flere menn.

Barnehagestyrerne uttrykker at kjønnsbalanse blant ansatte ikke bare er en fordel for barnehagens daglige drift og kvalitet, men også et viktig konkurransefortrinn. Det kommer frem at foreldres oppfatninger av hva som gjør en kvalitetsbarnehage ofte inneholder jevn kjønnsfordeling hos ansatte. Dette er positivt for rekruttering av nye ansatte og tiltrekking av familier som søker barnehageplasser. Fra et ledelsesperspektiv viser dette tilpasning til ytre omgivelser og hvordan leder kan lede organisasjonen proaktivt for å møte samfunnets forventninger (Yukl & Gardner, 2019). Ved å forstå samfunnets ulike etterspørslar, etter for eksempel kvalitet eller kjønnsbalanse, viser styrer evne og forståelse til å møte samfunnet og foreldres forventninger. *Tores* kommentar om at kjønnsbalanse fører til bedre kvalitet ved å fremheve nye perspektiver samsvarer med mangfold som en innovasjonsdriver innen organisasjoner (Cox & Blake, 1991). Ved å fremme et arbeidsmiljø hvor mangfoldige synsvinkler kan komme barna til gode, kan det ses på som en strategi for å bedre den pedagogiske kvaliteten. *Elsas* perspektiv på kjønnsbalanse primært som et konkurransefortrinn for rekruttering av ansatte, deretter et omdømme tiltak, viser hvor komplisert det kan være å lede en organisasjon som oppfattes ulikt av ulike interessegrupper.

Til slutt kan det være interessant å se på hva *Elsa* forteller om sykefravær i barnehagen. *Elsa* forteller at hun opplever at kvinner lettere blir sykemeldt på grunn av utmattelse enn menn i barnehagen. Tall viser at kvinner har nesten dobbelt så høyt sykefravær enn menn og at barnehagen er en av sektorene i Norge med høyest sykefravær (Kommunesektoren, 2024; Utdanningsforbundet, 2024; Bufdir, 2022). Ved å tiltrekke seg flere menn til barnehagen kan det tenkes at sykefraværstatistikken kan bedres på flere måter. Et mangfoldig arbeidsmiljø kan skape en mer dynamisk og balansert arbeidskultur, som kan bidra til redusert stress og

utbrenthet ved at ulike menneskelige egenskaper komplimenteres. Som styrerne forteller i intervjuene er ikke alle menn og kvinner like, men det finnes likevel noen fellestrekk. Samtidig kan kvinner og menn ha ulike tilnærminger til stressmestring og et mangfoldig personale kan heve et støttende arbeidsmiljø som kan hjelpe å redusere belastning hos ansatte. Flere menn kan hjelpe å effektivisere den dynamiske barnehagehverdagen og kan redusere fysisk belastning. Flere menn kan fungere som forbilder for både barn og voksne, som igjen kan skape en positiv arbeidsplass hvor man føler seg verdsatt, samt redusere kjønnsstereotyper som kan bidra til en mer åpen og aksepterende kultur. Blir slike tiltak gjennomført riktig kan menn forstås som en annet enn svært viktig ressurs for barnehagesektoren.

7. Hvordan arbeider styrer med rekruttering av menn?

Etter å ha arbeidet med denne oppgaven over en periode på to semestre, kan jeg med sikkerhet si at både prosessen og funnene kan beskrives som sammensatte og komplekse. I denne oppgaven har jeg forsøkt å belyse problemstillingen *hvordan arbeider barnehagestyrer med rekruttering av menn til barnehagen* gjennom de tre forskningsspørsmålene:

- Hva tenker styrerne om kjønn og hvilken betydning har det for arbeidet i barnehagen?
- Hvordan forholder leder seg til eksisterende føringer for rekruttering av menn til barnehagen?
- Hvilke ledelsesstrategier bruker styrer i rekruttering av menn?

Gjennom seks semistrukturerte intervjuer med barnehagestyrere fra begge kjønn i kommunale og private barnehager har jeg innhentet perspektiver om arbeid med rekruttering av menn til barnehagen.. I møte med et kvinnedominert yrke har jeg fått en enda større forståelse av kjønn og dens betydning. Fra et sosialkonstruktivistisk perspektiv kan man forstå kjønn som en sosial og kulturell konstruksjon. Det er utfordrende å bestemme det nøyaktige punktet hvor sosiale faktorer begynner å påvirke kjønnsidentitet, og når kjønnsidentitet begynner å påvirke sosiale strukturer. Mine respondenter presenterer denne kompleksiteten i sine beskrivelser av kjønn da alle bruker mange ord for å beskrive, men få ord til å presisere. Kjønn er sentralt i barnehagen da det har en betydning for hva vi er og hva vi gjør. Spesielt er det også da den viktigste ressursen i barnehagen, personalet, har en kjønnsmajoritet på 90%. Det finnes likevel like stor variasjon og mangfold av kjønn innen en kjønnsmajoritet på 90% som i de resterende 10%. Det kommer frem ønsker om å representere mangfold og variasjon innenfor kjønn fra respondentene. Det ønskes at barnehagen har et mangfold av ansatte som speiler det norske samfunnet og som barn skal kunne gjenkjenne seg i. Likevel kommer det frem ulike måter å nå dette målet på.

Barnehagesektoren landet over, men også i Oslo, står overfor det som ser ut til å være en varslet bemanningskrise hvor flere utdannede barnehagelærere velger bort yrket fremfor arbeid i andre sektorer. Med dette som utgangspunkt blir arbeid med rekruttering av menn til barnehagen sekundært da den primære utfordringen blant styrerne er å rekruttere nok folk til sine barnehager. Blant respondentene kommer det frem geografiske forskjeller, hvor barnehager i vest har mer utfordringer med rekruttering enn de barnehagene i øst. Funn i datamaterialet peker på at barnehagene i øst tilbyr høyere lønn enn i vest. Samtidig viser

funnene at det er ulik rekrutteringsstrategi for menn blant private og kommunale barnehager. Noen private barnehager har uttalte mål om flere menn i barnehagen, mens i de kommunale barnehagene finnes det ingen mål eller strategi for flere menn i barnehagen. Nye politiske vedtak for økonomisk styring i private barnehager ser også ut til å påvirke de private barnehagers muligheter til arbeid med rekruttering. Det blir også stilt spørsmål til *hvem* som faktisk bør har ansvaret for rekruttering av menn til barnehagen. Sosiale diskurser og politiske rammevilkår blir presentert og diskutert i hvilken grad de former samfunnets oppfattelse av barnehageyrket, og hvordan dette påvirker arbeidet med rekruttering av menn. Det blir nevnt hemmende og fremmende faktorer for rekruttering av menn til barnehagen. Ifølge datamaterialet kan det tolkes at tradisjonelle forståelser av kjønn og roller, lønn, informasjon, arbeidsforhold og status er hemmende faktorer rekruttering av menn til sektoren. Fremmende faktorer for rekruttering av menn er autonomi i arbeidet, menn i barnehagen rekrutterer flere menn, informasjon om yrket og anerkjennelse av menn i sektoren.

Denne studien har tatt for seg barnehagestyrere i Oslo. Med bare seks intervjuer er utvalget svært begrenset og resultatene kan ikke overføres til alle barnehager i Oslo, eller i andre barnehager utenfor Oslo. Ved å gjennomføre semistrukturerte intervjuer ut fra en sosialkonstruktivistisk tilnærming kan styrenes personlige opplevelser og erfaringer forstås gjennom en sosial sannhet. Dette kan være en styrke, men mangel på en objektiv sannhet kan gjøre funn i studien utfordrende å anvende i praksis. Studien har forhåpentligvis belyst aktuelle spørsmål og utfordringer innen rekruttering av menn i barnehagen og klargjort stien for kommende studier. Rekruttering av menn til barnehagen er et interessant tema og det vil være spennende å rette fokuset fra barnehagestyrere til barnehageeiere i fremtiden. Forskjell på by og bygd i et rekrutteringsperspektiv vil også være en interessant problemstilling å undersøke i nærmere. Jeg ønsker og håper at denne studien kan være til nytte for ledere som ønsker flere menn til sin organisasjon, og at studien kan fungere som inspirasjon til andre relevante prosjekter.

Litteratur

- Acker, J. (1993, Juli 23). Å kjønne organisasjonsteori. *Nytt om kvinneforskning*, 17(1), ss. 18-30.
- Aksjonsgruppa i Barnehageopprøret 2018. (2018, September 28). *Hva skal til for å prioritere barna?* Hentet fra Barnehage.no: <https://www.barnehage.no/barnehageoppror-2018-bemanningsnorm-trondheim-kommune/hva-skal-til-for-a-prioritere-barna/129276>
- Almås, E., & Benestad, E. P. (2006). *Kjønn i bevegelse.*: Universitetsforlaget.
- Askland, L. (2015). *Større rom for jenter og gutter - å utvikle kjønns sensitiv pedagogikk i barnehagen.*: Kommuneforlaget.
- Askland, L., & Rossholt, N. (2009). *Kjønnsdiskurser i barnehagen. Mening, makt, medvirkning.* Fagbokforlaget.
- Bakken, J. D. (2024, Mars 20). *Slår alarm om barnehagekrise: Få fagfolk, høyt sykefravær og mangel på vikarer.* Hentet fra NRK.no: https://www.nrk.no/stor-oslo/slar-alarm-om-barnehagekrise-i-stor-oslo_-fa-fagfolk_-hoyt-sykefravaer-og-mangel-pa-vikarer-1.16749058
- Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), ss. 164-180. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>
- Barne- og familiedepartementet. (1997). *Barnehagen - ein arbeidsplass for både kvinner og menn. BFD sine tiltak 1997-2000.*: Barne- og familiedepartementet.
- Barne- og familiedepartementet. (2004). *Den gode barnehagen er en likestilt barnehage - Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007.* Barne- og familiedepartementet.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2014). *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene.*: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64).* Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Bergundhaugen, A. (2023, November 23). *Har det blitt politisk ukorrekt å snakke om kjønn i barnehagen?* Hentet fra Barnehage.no: <https://www.barnehage.no/barnehage-kjonnbalanse-likestilling/har-det-blitt-politisk-ukorrekt-a-snakke-om-kjonn-i-barnehagen/251270>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. I J. Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (ss. 241-58). Westport, CT: Greenwood.

- Bratterud, Å., Emilsen, K., & Lillemyr, O. F. (2006). *Menn og omsorg - i familie og profesjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Brody, D. L., Emilsen, K., Rohrmann, T., Warin, J., Andra, M., Bhana, D., . . . Xu, Y. (2021). *Exploring Career Trajectories of Men in the Early Childhood Education and Care Workforce - Why They Leave and Why They Stay*. (D. L. Brody, Red.): Routledge.
- Buudir. (2022). *Sykefravær og uførhet i et kjønnspektiv*. Hentet fra buudir.no: <https://www.buudir.no/statistikk-og-analyse/kjonnslikestilling/helse-sykefravaer#section-richtext-124>
- Buudir. (2023). *Lhbt+-ordlista*. Hentet fra Buudir.no: <https://www.buudir.no/likestilling/lhbtiq-ordlista/>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble*.: Routledge.
- Bø, I. (2014). *Kjønnsblind, kjønnsnøytral eller kjønnsbevisst?* Universitetsforlaget.
- Børhaug, K., & Lotsberg, D. Ø. (2010, Desember 8). Barnehageledelse i endring. *Nordisk barnehageforskning*, 3. doi:<https://doi.org/10.7577/nbf.277>
- Børhaug, K., & Moen, K. H. (2014). *Politisk-administrative rammer for barnehageledelse*.: Universitetsforlaget.
- Børhaug, K., Helgøy, I., Homme, A., Ludvigsen, K., & Lotsberg, D.-Ø. (2011). *Styring, organisering og ledelse i barnehagen*.: Fagbokforlaget.
- Connell, R. (2005). *Masculinities* (2. utg.). Polity press.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991, August). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *The Executive*, 5(3), ss. 45-56. Hentet fra <https://www.jstor.org/stable/4165021>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1(8).
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*.: Gyldendal.
- Drange, N., & Rønning, M. (2017). Child care center staff composition and early child. *Discussion paper, No. 870*.: Research department.
- Eidevald, C., Bergstrom, H., & Brostrom, A. W. (2018, April 18). Maneuvering suspicions of being a potential pedophile: experiences of male ECEC-workers in Sweden. *European Early Childhood Education Research Journal*. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/1350293X.2018.1463907>

- Emilsen, K., Kjeldsaas, L., & Friis, P. (2023). *Menn i barnehagen - Hvorfor og hvordan?.*: Fagbokforlaget.
- Emilsen, K., Lauritzen, T., & Ljunggren, B. (2021). Rekruttering av menn til barnehagen gjennom utadrettet ledelse . I W. Iversen, B. Ljunggren, & K. H. Moen, *Utadrettet barnehageledelse* (ss. 79-89). Universitetsforlaget.
- Emilsen, K., Ljunggren, E., & Rohrmann, T. (2022, November 28). *Rekruttering av menn til barnehager – et falmende likestillingsprosjekt*. Hentet fra Utdanningsnytt.no: <https://www.utdanningsnytt.no/barnehage-barnehagelaerer-likestilling-i-barnehagen/rekruttering-av-menn-til-barnehager-et-falmende-likestillingsprosjekt/341612>
- Emilsen, K., Lysklett, O. B., & Nordli, A. (2020, Januar 27). Gutter (menn) som slutter – om frafall i barnehagelærerutdanningen. *Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis*, 14(1), ss. 5-22.
- Eurostat*. (2023, November). Hentet fra Early childhood education statistics: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Early_childhood_education_statistics#Resources_.E2.80.93_staff
- Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager. (2017). Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager (FOR-2017-06-22-1049). *Lovdata*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-06-22-1049>
- Friis, P. (2006). *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Fuglesten, B.-A. L. (2016). *Rekruttering av menn til barnehagesektoren - En kvalitativ studie av erfaringer hos tidligere deltakere fra Lekeressurs-prosjektet*. Masteroppgave: Universitetet i Stavanger.
- Føleide, A. (2023, April 11). *Frykter unge skygger unna jobb i barnehage: – Vi må snakke opp yrket*. Hentet fra NRK.no: https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/soknadsfrist-15.-april_-store-utfordringer-i-norske-barnehager_-_redd-faerre-vil-bli-barnehagelaerer-1.16351103
- Gjerde, S. (2022). *Ledere og ledelse i utvikling - Refleksjon for problemløsning, innsikt og nytenkning.*: Fagbokforlaget.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick & London: Aldine Transaction.
- Grimso, R. E. (2004). *Rekruttering og utvalg av medarbeidere*. Gyldendal Akademisk.

- Hard, L., & Jonsdottir, A. H. (2013, August 27). Leadership is not a dirty word: Exploring and embracing leadership in ECEC. *European Early Childhood Education Research Journal*, 21(3), ss. 311-325. doi:<https://doi.org/10.1080/1350293X.2013.814355>
- Heikkilä, M. (2017). Organisationsmodell för teamlärande – Tema: Fler män i förskolan. *Utbildning och lärande*, 11(1), ss. 64-81.
- Hjallimodel. (2024). *Introduction*. Hentet fra TheHjalliModel : <https://www.hjallimodel.com/home/#introduction>
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), ss. 581-592. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.6.581>
- Håkonsen, K. M. (2014). *Psykologi og psykiske lidelser*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Iversen, W. H., Ljunggren, B., Moen, K. H., Kjell, G. A., Haugset, A. S., Emilsen, K., . . . Kleppe, R. (2021). *Utadrettet ledelse*. (K. H. Moen, Red.) Oslo: Universitetsforlaget.
- Iversen, W., Ljunggren, B., & Hoås Moen, K. (2021). *Utadrettet barnehageledelse*. Universitetsforlaget.
- Jacobsen, S. E. (2021, Januar 21). *Hvordan rekruttere flere menn?* Hentet fra Utdanningsforskning.no: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2021/hvordan-rekruttere-flere-menn/>
- Jelstad, J. (2024, april 9). *Her er snittlønna til lærere i skole og barnehage*. Hentet fra Utdanningsnytt.no: <https://www.utdanningsnytt.no/adjunkt-barnehage-barnehagelaerer/her-er-snittlonna-til-laerere-i-skole-og-barnehage/396745>
- Jessen, R. S. (2023, Mars 1). *ciskjønn*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://sml.snl.no/ciskj%C3%B8nnet>
- Johannesen, N., & Lauritzen, T. (2015). *Evaluering av Lekeressurs-prosjektet i barnehagen*. Hamar: Likestillingscenterets rapport nr.1/2015.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. abstrakt forlag.
- Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder - i organisations- og ledelsestudier*. Hans Reitzels forlag.
- Kelan, E. K. (2009, September 15). Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. *Canadian Journal of Administrative Science*, 26(3), ss. 197-210. doi:<https://doi.org/10.1002/cjas.106>
- Kimmel, M. S. (2011). *Gendered Society*.: Oxford University Press.

- Kjonnforskning.no. (2014, Desember 9). *Kjonnforskning.no*. Hentet fra <https://kjonnforskning.no/nb/2014/12/kjonnforskningar-svarer-pa-mois-kritikk-av-feministisk-teori>
- Knudsen, H., & Flåten, B.-T. (2015). *Strategisk Ledelse*. Cappelen Damm Akademisk.
- Koch, B., & Farquhar, S. (2015, Juni 8). Breaking through the glass doors: men working in early childhood education and care with particular reference to research and experience in Austria and New Zealand. *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(3), ss. 380-391. doi:<https://doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043812>
- Kommunesektoren, K. . (2024, Mars 13). *Legemeldt sykefravær - barnehage*. Hentet fra ks.no: <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/ia-bransjeprogram/bransjeprogram-barnehage/sykefravar-i-barnehage/>
- Kunnskapsdepartementet. (2008). *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring 2008-2010*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir.
- Kunnskapsdepartementet. (2023). *Flere lærere i barnehage og skole - Strategi for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket 2024–2030.*: Kunnskapsdepartementet.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju.*: Gyldendal.
- Kvitvær Nordmo, B. G., & Meland, A. T. (2022, November 30). Tracking possible differences between female- and male staff in promoting physical activity towards girls and boys in the outdoor playground of the kindergarten. *European Early Childhood Education Research Journal*, 4(31), ss. 577-591. doi:<https://doi.org/10.1080/1350293X.2022.2151639>
- Larsen, H., & Tønnesen, E. (2023, mai 30). *Fritt fall i søkere som vil bli barnehagelærere*. Hentet fra Khrono.no: <https://www.khrono.no/fritt-fall-i-sokere-som-vil-bli-barnehagelaerer/784289>
- Lauritzen, T., Leirvik, B., Schanke, T., & Ellingsen, A. (2010). *"Vi er ikke sånne jente-jenter"*.: Østlandsforskning. Hentet fra <https://www.ostforsk.no/old/images/notater/092009.pdf>
- Ljunggren, B., & Eidevald, C. (2022, November 23). Men's career choices in early childhood education and care – an embodied intersectionality perspective. *Gender and Education*, ss. 37-52. doi:<https://doi.org/10.1080/09540253.2022.2142531>
- Ljunggren, B., & Lauritzen, T. (2018, April 19). Likestillingsintegrering i kvinnedominerte sektorer – horisontale styringsutfordringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(2), ss. 157-179. doi:<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-02-02>

- Luhmann, N. (2000). *Sociale Systemer. Grundrids til en almen teori*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Løkås, M. T., & Bergundhaugen, A. (2023, Desember 19). *Nye regler for styring og finansiering av private barnehager: Nå er forslaget klart*. Hentet fra Barnehage.no: <https://www.barnehage.no/nye-regler-for-styring-og-finansiering-av-private-barnehager-na-er-forslaget-klart/250615>
- Martinsen, Ø. L. (2016). Rekruttering i arbeidslivet: Jobbanalyse og metoder for seleksjon. I S. Einarsen, & A. Skogstad, *Den dyktige medarbeider: behov og forventninger* (ss. 323-348). Fagbokforlaget.
- Martinsen, Ø. L. (2019). *Perspektiver på ledelse.*: Gyldendal.
- McLeod, S. (2023, Oktober 27). *Nature Vs. Nurture Debate In Psychology*. Hentet fra SimplyPsychology : <https://www.simplypsychology.org/naturevsnurture.html>
- Moe, M., Mørreaunet, S., & Nissen, K. (2023). *Barnehageledelse i bevegelse.*: Fagbokforlaget.
- Munk, K. P., Larsen, P. L., Leander, E.-M. B., & Soerensen, K. (2013, Juni 25). Fear of child sex abuse: Consequences for childcare personnel in Denmark. *Nordic Psychology*, 65(1), ss. 19-32. doi:<https://doi.org/10.1080/19012276.2013.796081>
- Munthe, E., & See, B. H. (2022). *Å rekruttere og beholde lærere I barnehage og skole. Et kunnskapsgrunnlag*. Stavanger: Kunnskapssenter for utdanning.
- Newell, S. (2005). Recruitment and selection. I S. Bach, *Managing Human Resources: Personnel Management in Transition* (4. utg., ss. 115-147). Blackwell Publishing.
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori.*: Fagbokforlaget.
- Olsen, B., & Smepllass, E. (2017). Mænd i børnehaven - gør de egentlig nogen forskel? *Tidsskrift for professionsstudier*, 24. Hentet fra <https://tidsskrift.dk/tipro/article/view/96736/145504>
- Oslo Kommune . (2024, Mars 8). *Finn barnehager i Oslo*. Hentet fra <https://www.oslo.kommune.no/>: <https://www.oslo.kommune.no/barnehage/finn-barnehage-i-oslo/>
- Plaisir, J.-Y., Thordardottir, T., & Xu, Y. (2021). Societal factors impacting male turnover in ECEC. I D. L. Brody, K. Emilsen, T. Rohrmann, & J. Warin, *Exploring career trajectories of Men in the Early Childhood Education and Care Workforce - Why they leave and why they stay* (ss. 98-110). Routledge.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy - Techniques for analyzing industries and competitors*. The Free Press.

- Postholm, M. B., & Jacobsen, D. I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanningen*.: Cappelen Damm Akademisk.
- Regjeringen. (2024). *NOU 2024: 8. Likestillingens neste steg — Mannsutvalgets rapport*.
Regjeringen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2024-8/id3035815/>
- Reisel, L., Skorge, Ø. S., & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En Kunnskapsoppsummering*. Institutt for samfunnsforskning.
- Saltrø, V. (2022). *Menn og pedagogisk leder i barnehagen*. Masteroppgave - DMMH.
- Samordna opptak. (2024). *Søking til høyere utdanning ved universiteter og høyskoler - April 2024*.
Samordna opptak.
- Sandgrind, S. W. (2017, desember 6). – *Vi har sterke forventninger koblet til kjønn*. Hentet fra barnehage.no: <https://www.barnehage.no/kjonnroller-kurs-og-konferanse-likestilling/vi-har-sterke-forventninger-koblet-til-kjonn/101044>
- Schaede, U., & Mankki, V. (2022, Juni 30). Quota vs Quality? Long-Term Gains from an Unusual Gender Quota. *CESifo Working Paper No. 9811*, s. 91.
- Skewes, L., Fine, C., & Haslam, N. (2018, Juli 24). Beyond Mars and Venus: The role of gender essentialism in support for gender inequality and backlash. *PLOS ONE*.
doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0200921>
- Statistisk Sentralbyrå. (2022, September 26). *Hvor jobber barnehagelærerne?* Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/artikler/hvor-jobber-barnehagelærerne>
- Statistisk Sentralbyrå. (2023, Januar 11). *Kompetanse blant ansatte i barnehage*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/artikler/kompetanse-blant-ansatte-i-barnehage>
- Steen, R. J., & Sletvold, B. Ø. (2019). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå*.: Fafo-rapport 2019:17. Hentet fra <https://www.fafo.no/en/publications/det-kjonnssdelte-arbeidsmarkedet-pa-virksomhetsniva>
- Stuvøy, I., Tøndel, G., & Tjora, A. (2021). *En smak av forskning: Bacheloroppgaven som prosjekt, prosess og produkt*. (A. Tjora, Red.) Cappelen Damm Akademisk.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Thun, C. (2024, februar 21). *Interseksjonalitet*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/interseksjonalitet>
- Tjora, A. (2018). *Viten skapt - Kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

- Urban, M., Reikerås, E., Eidsvåg, G. M., & Guevara, J. (2022). *Nordic Approaches to Evaluation and Assessment in Early Childhood Education and Care: Final Report*. København: Nordic Council of Ministers 2022.
- Utdanning.no. (2023, august 29). *Barnehagelærer*. Hentet fra Utdanning.no:
<https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/barnehagelaerer>
- Utdanningsdirektoratet. (2023a, Februar 15). *Andel menn i barnehager*. Hentet fra
<https://www.udir.no/>: <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/andel-menn-i-barnehager/>
- Utdanningsdirektoratet. (2023b, Desember 15). *Fakta om barnehager 2023*. Hentet fra Udir.no:
<https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/analyser/2024/fakta-om-barnehager-2023/status-normer/#det-mangler-2-822-arsverk-for-a-oppfylle-pedagognormen>
- Utdanningsforbundet. (2023, August 25). *Når plantid bare er en plan - rapport fra medlemsundersøkelse om arbeidstid i barnehage*. Rapport 3/2023. Utdanningsforbundet. Hentet fra Utdanningsforbundet.no: <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2023/ny-rapport-darlig-bemanning-gar-sterkt-ut-over-kvaliteten-i-barnehagen/>
- Utdanningsforbundet. (2024, februar). *Tall og statistikk om bemanning i barnehagen*. Hentet fra Utdanningsforbundet.no: <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/tid-for-de-minste/tall-og-statistikk-om-bemanning-i-barnehagen/>
- Warin, J. (2018). *Men in Early Childhood Education and Care. Gender Balance and Flexibility*. Palgrave Studies in Gender and Education: Palgrave Macmillan.
- Wennes, G., & Irgens, E. (2015). Læring om ledelse - en introduksjon til ledelse og ledelsesforskning. I A. B. Emstad, & E. Angelo, *Ledelse for læring i mulighetenes skole* (ss. 27-45). Cappelen Damm Akademisk.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987, Juni). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), ss. 125-151.
doi:<https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2019). *Leadership in organizations*. Pearson Education Limited.
- Aarø, L. E. (2016). Motivasjon i arbeidslivet: et behovteoretisk perspektiv. I S. Einarsen, & S. Anders, *Den dyktige medarbeider - behov og forventninger* (ss. 101-126). Fagbokforlaget.
- Aasen, W. (2018). *Teamledelse i barnehagen*.: Fagbokforlaget.

8. Vedlegg

8.1 Meldeskjema Sikt

O Sikt

Meldeskjema

Referansenummer

727914

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn
- Kontaktinformasjon
- Stemme på lydopptak

Prosjektinformasjon

Tittel

Hvordan arbeider barnehagestyrere med rekruttering av menn til barnehagen?

Sammendrag

Problemstilling og tema. Problemstillingen er "Hvordan arbeider barnehagestyrer med rekruttering av menn til barnehagen?".

Forskningsoppgaven vil bevege seg innom tematiske områder som kjønn, likestilling, maskulinitet, ledelse, strategi og rekruttering. Barnehagen skal ifølge rammeplan bidra til at barn møter og skaper et likestilt samfunn og bruke mangfold som en ressurs for å følge opp barns egne kulturelle og individuelle forutsetninger (KD, 2017, s. 9-10). "Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering" (Barnehageloven, 2005, 5 1). For å kunne belyse denne problemstillingen ønsker jeg å intervju 5-6 barnehagestyrere for å undersøke hvordan de arbeider med å rekruttere menn til barnehagen.

Hva er formålet med behandlingen av personopplysninger?

For å kunne belyse denne problemstillingen ønsker jeg å intervju 5-6 barnehagestyrere for å undersøke hvordan de arbeider med å rekruttere menn til barnehagen. Det vil være naturlig å registrere kontaktinformasjon, informasjon om barnehagene og navn til intervjupersonene. Dette skal ikke publiseres i oppgaven og all informasjon blir anonymisert fortløpende.

Personopplysninger vil lagres på en ekstern offline lydopptaker.

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Master

Kontaktinformasjon, student

Chris Mitchell, chrismitchell@live.no, tlf: 91657484

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Dronning Mauds Minne — Høgskole for barnehagelærerutdanning / Seksjon for samfunnsfag

Prosjektansvarlig

Kari Emilsen, kem@dmmh.no, tlf: 91547215

Er behandlingsansvaret delt med flere institusjoner? Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Barnehagestyrere / Barnehageledere

Beskriv hvordan du finner frem til eller kontakter utvalget

Jeg kommer til å bruke internett for å få informasjon om barnehagene og evt kontaktopplysning til barnehagelederne.

Aldersgruppe

18 - 99

Hvilke personopplysninger vil bli behandlet om utvalg {{i}}? 1

- Navn
- Kontaktinformasjon
- Stemme på lydopptak

Hvordan innhentes opplysningene om utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg

Interyjuguide mal.docx

Lovlig grunnlag for å behandle alminnelige personopplysninger

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon til utvalg 1

Mottar utvalget informasjon om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan mottar utvalget informasjon om behandlingen?

Skriftlig (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

[Informert samtykke.docx](#)

Tredjepersoner

Innhenter prosjektet informasjon om
tredjepersoner? Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)

Hvordan kan samtykket trekkes
tilbake? Muntlig, på telefon, mail
eller skriftlig.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?

Ta kontakt med student eller studieveileder. Da vil de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Vil noen av de følgende godkjenninger eller tillatelser
innhentes? Ikke utfyllt

Sikkerhetstiltak

Vil personopplysningene lagres atskilt fra øvrige data?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Fortløpende anonymisering
- Adgangsbegrensning

Hvor blir personopplysningene behandlet?

- Mobile enheter

Hvem har tilgang til personopplysningene?

- Student (studentprosjekt)

Overføres personopplysninger til et
tredjeland? Nei

Avslutning

Prosjektperiode

01.1 1.2023 - 03.06.2025

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data slettes (sletter rådataene)

Vil enkeltpersoner kunne gjenkjennes i publikasjon? Nei

Tilleggsopplysninger

8.2 Intervjuguide

Intervjuguide masteroppgave Chris Mitchell

Innledning

1. Presentasjon av intervjuer.
2. Presentasjon av forskningsoppgaven som går ut på å undersøke hvordan menn rekrutteres til barnehagen gjennom intervju med barnehagestyrere.
3. Etikk, informantens rettigheter og behandling av data
 - a) Notater lagres kun av intervjuer.
 - b) Det vil ikke være mulig å koble enkeltpersoner til det publiserte materialet (anonymisert navn, barnehage osv).
 - c) Opptak behandles på ekstern opptaker. Lydfiler vil bli slettet etter endt transkribering.
 - d) Prosjektet er meldt inn og godkjent av Sikt (tidligere NSD). Deltaker kan når som helst trekke seg fra prosjektet uten noen form for konsekvenser.
4. Problemstilling og tema. Problemstillingen er "Hvordan arbeider barnehagestyrer med rekruttering av menn til barnehagen?". Forskningsoppgaven vil bevege seg innom tematiske områder som kjønn, likestilling, maskulinitet, ledelse, strategi og rekruttering. Barnehagen skal ifølge rammeplan bidra til at barn møter og skaper et likestilt samfunn og bruke mangfold som en ressurs for å følge opp barns egne kulturelle og individuelle forutsetninger (KD, 2017, s. 9-10). "Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering" (Barnehageloven, 2005, § 1).

Bakgrunnsinformasjon

- Presentasjon av informant
- Alder og kjønn
- Utdanning og erfaring
- Presentasjon av barnehage, organisasjon (privat/offentlig) og struktur

Hoveddel

1. Tenker du de ansattes kjønn har en betydning?
 - Hva er intensjonen med å rekruttere et mangfoldig personale?
 - Hva legger du i "maskulinitet" og er det plass for det i barnehagen?
 - Hvilken betydning har kjønn for arbeidet i barnehagen? (for eksempel relasjonell, personalet)
 - Hvordan tas dette i betraktning når det kommer til utvelgelse i en rekrutteringsprosess?
 - Hva definerer den «beste kandidaten» - passe inn i personale vs. reflektere samfunnet?
2. Hvordan arbeider barnehageleder med å rekruttere menn til barnehagen?
 - Hvilke ansvar føler du selv du har for å rekruttere menn?
 - Finnes det i organisasjonen strategier for ansettelse av flere menn?
 - Finnes det samarbeid med eier for ansettelse av menn?
 - Hvilke strategier brukes for å rekruttere flere menn?
 - Hvordan/hvor tiltrekke søkere (eks. stillingsannonser, lekeressurs, barnehagekompis)
 - Hvordan brukes slike strategier? / Hvorfor finnes det ikke slike strategier?
3. Anser barnehageleder jevn kjønnsfordeling som et konkurransefortrinn for barnehagen?

- Hvordan oppfatter leder hva foreldre synes om kjønnsfordeling?

- 4. Hva kan barnehageledere gjøre for å beholde menn i barnehageyrket og hva gjør du?

- 5. Hvordan oppfatter barnehageleder eksisterende føringer og lover for rekruttering av menn i barnehagen?

- 6. Hva kan barnehagesektoren og ulike barnehageorganisasjoner gjøre for å rekruttere og beholde menn i yrket?

- 7. Har du noe å tilføye som jeg ikke spurte om og har du noen spørsmål?

8.3 Samtykkeerklæring

Vil du delta i masterprosjektet?

“Hvordan arbeider barnehagestyrere med rekruttering menn til barnehagen?”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan barnehagestyrere rekruttere menn til barnehagen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Som mann i barnehageyrket finner jeg det interessant hvorfor det er så få av oss menn i yrket. Jeg ønsker derfor å undersøke hvordan barnehageledere arbeider for å rekruttere menn til sin barnehage. For å kunne gjennomføre dette ønsker jeg å intervju 5-6 barnehagestyrere som ønsker å delta i masteroppgaven min. Problemstillingen for oppgaven er "Hvordan arbeider barnehagestyrer med rekruttering av menn til barnehagen?".

Forskningsoppgaven vil bevege seg innom tematiske områder som kjønn, likestilling, maskulinitet, ledelse, strategi og rekruttering. Barnehagen skal ifølge rammeplan bidra til at barn møter og skaper et likestilt samfunn og bruke mangfold som en ressurs for å følge opp barns egne kulturelle og individuelle forutsetninger (KD, 2017, s. 9-10). "Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering" (Barnehageloven, 2005, § 1).

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høyskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Selv om DMMH er i Trondheim bor jeg selv i Oslo, og jeg er derfor på utkikk etter barnehagestyrere i Oslo som kunne tenkt seg å bli med i denne forskningsoppgaven. Jeg er på utkikk etter 5-6 styrere som lar seg intervju. Jeg har brukt internett for å finne kontaktinformasjonen til ulike barnehager.

Hva innebærer det for deg å delta?

I denne forskningsoppgaven vil det bli brukt intervju. Det vil bli brukt en lydopptaker som ikke er tilkoblet internett. Dine personopplysninger vil være navn, kontaktinformasjon og stemme på lydopptak. Disse personopplysningene vil ikke publiseres, men navn som kan knyttes til barnehagen vil bli anonymisert.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket

tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil kun være student og veileder som vil ha tilgang til opplysninger. De innsamlede opplysningene vil kodes om til anonymisert data og, som tidligere nevnt, lagres på en ekstern offline lydopptaker utilgjengelig fra andre enn student og veileder. De opplysningene som vil bli publisert i den endelige forskningsoppgaven vil bli anonymisert slik at det ikke vil være mulig å gjenkjenne personer knyttet til barnehagen.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 3. juni 2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Dronning Mauds Minne Høyskole har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Droning Mauds Minne Høyskole ved Kari Emilsen, kem@dmmh.no tlf: 915 47 215

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Kari Emilsen

(Forsker/veileder)

(Student)

Chris Mitchell

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet "Hvordan arbeider barnehagestyrer med rekruttering av menn til barnehagen", og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i individuelt intervju
- Lyddopptak under intervju
- At mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)