

Likestilt og forskjellig? Om menn og likestilling i barnehagen

Kasin, Olav: Høgskolelektor i samfunnsfag, Institutt for barnehagelærerutdanning, Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier ved Høgskolen i Oslo og Akershus, Norge. E-mail: olav.kasin@hioa.no

Slåtten, Mette Vaagan: Førstelektor i samfunnsfag, Institutt for barnehagelærerutdanning, Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier ved Høgskolen i Oslo og Akershus, Norge. E-mail: mettevaagan.slaatten@hioa.no

PEER REVIEWED ARTICLE, VOL. 9(8) p. 1-16, PUBLISHED 28TH OF MARCH 2015



Abstract: This article highlight the goal of 20 percent male employees in Norwegian kindergartens as a contribution to promoting gender equality. We conducted two studies showing different expectations towards men and women. Informants are positive to increasing the number of men, but in the two surveys they expressed conflicting expectations towards the role of men in kindergartens. In the survey among male preschool students they have objections to recruit men as a group because they are men (Kasin et al. 2010). In the survey among employees in kindergartens they desire men just because they are men, different from women. Their rationale is that this creates diversity (Kasin and Slåtten 2011). We discuss this seeming contradiction in the informants' views on the basis of different perceptions about gender. By using different levels of analysis we show how male employees can be understood in several ways that promotes gender equality. At the societal level, several men in kindergarten can be seen as part of a liberal policy to promote equal rights and opportunities for labor force participation. At the institutional level, gender equality depends on activities in the educational program. At the individual level equality can be understood as practices among each employee that prevent stereotyped gender understanding, and through these practices give children equal opportunities across gender divides. Our own research indicates that exclusive focuses on the representation of male employees in kindergartens are likely to conceal rather than to clarify a need to develop educational practices that promote gender equality.

Keywords: Gender equality, recruitment, kindergartens

Sammendrag: Artikkelen belyser målsettingen om 20 prosent menn i norske barnehager som bidrag til å fremme likestilling i barnehagen. Vi har gjennomført to undersøkelser som viser at det eksisterer ulike forventinger til menn og kvinner i barnehagen. Informantene er positive til flere menn, men i de to undersøkelsene uttrykkes det

motstridende forventninger til hva dette innebærer. I undersøkelsen blant mannlige førskolelærerstudenter¹ uttrykkes det motforestillinger mot å rekruttere menn som gruppe fordi de er menn (Kasin m. flere 2010). I undersøkelsen blant ansatte i barnehagen ønskes menn nettopp fordi de er menn, forskjellige fra kvinner. Begrunnelsen er at dette bidrar til å skape mangfold (Kasin og Slåtten 2011). I artikkelen drøftes denne tilsynelatende motsetningen i informantenes synspunkter med utgangspunkt i ulike oppfatninger om kjønn. Ved å operere med ulike analysenivåer viser vi også hvordan flere menn i barnehagen kan forstås på flere måter som likestillingsfremmende tiltak. På samfunnsnivå kan flere menn i barnehagen ses som del av en liberal politikk for å fremme like rettigheter og muligheter for yrkesdeltakelse. På institusjonsnivå kan likestilling handle om å utvikle et bestemt innhold i pedagogikken knyttet til likestilling. På individnivå kan likestilling handle om konkret praksis som overskrider stereotyp kjønnsforståelse, og gjennom dette gi barn like muligheter på tvers av kjønns skiller. Våre egne undersøkelser indikerer at et ensidig fokus på representasjon av menn i barnehage like gjerne kan skjule fremfor å tydeliggjøre et behov for å utvikle en pedagogisk praksis som fremmer likestilling.

Nøkkelord: Kjønn, likestilling, rekruttering, barnehage

Flere menn i barnehagen – bakgrunn

Allerede i 1997 ble 20 prosent menn i barnehagen formulert som et mål (Barne- og familiedepartementet 1997). Denne målsettingen er seinere fulgt opp i tre handlingsplaner: *Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007* (Barne- og familiedepartementet 2004), *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010* (Kunnskapsdepartementet 2008), samt *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene* (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011). Handlingsplanene er også ledsaget av temahefter om rekruttering av menn og om likestilling (Friis 2006 og Rossholt 2006), som utdyper og konkretiserer Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver på dette området (Kunnskapsdepartementet 2011).

I løpet av disse årene har andelen menn i barnehagen økt fra 6,6 prosent i 1997 til i overkant av 11 prosent i 2013 (Statistisk Sentralbyrå 1997, 2014). Og av alle ansatte i basisvirksomhet, det vil si styrere, pedagogiske ledere og assistenter, var andelen menn 8,7 prosent (Statistisk sentralbyrå 2014).² Før man eventuelt konkluderer med at satsningen på flere menn i barnehagen ikke er vellykket, og at dette også indikerer at barnehagen ikke lykkes i å fremme likestilling, stiller vi følgende spørsmål: *På hvilke måter kan flere menn i barnehagen forstås som et tiltak for å fremme likestilling?*

Teoretiske perspektiver

Skiftende forståelser av kjønn og likestilling

Denne problemstillingen reiser flere spørsmål: Trenger vi flere menn i barnehagen fordi de er forskjellige fra kvinner og påvirker arbeidsmiljø og pedagogikk på en særegen måte? Trenger vi flere menn i barnehagen for å vise barn at det ikke er så stor forskjell på menn og kvinner, og at de dermed kan vise barn i barnehagen at de har de samme mulighetene, uavhengig av kjønn? Eller trenger vi flere

¹ I forbindelse med ny rammeplan for utdanning i 2013 endret utdanningen betegnelsen fra førskolelærer til barnehagelærer. Undersøkelsen ble gjennomført før denne endringen, og vi benytter i fortsettelsen betegnelsen førskolelærer når det refereres til denne undersøkelsen.

² En innvending mot å bruke prosentandel i denne sammenhengen kan være at barnehagetilbudet har blitt kraftig utvidet i perioden 1997 til 2014. Antallet menn som jobber i barnehage i økte i denne perioden fra i underkant av 3500 i 1997 til i overkant av 10750 i 2013 (Statistisk sentralbyrå 1997, 2013).

menn i barnehagen for å vise barn at det kan være forskjell på menn, og at kjønn ikke nødvendigvis spiller så stor rolle? Fra myndighetenes side kan vi se argumentasjonen for flere av disse synspunktene. I 1997 ga Barne- og familiedepartementet ut notatet *Barnehagen – ein arbeidsplass for både kvinner og menn. BFD sine tiltak 1997 – 2000*. Her skriver daværende Barne- og familieminister følgende i forordet:

At vi representerer ulike kjønn, vert også uttrykt i åtferda vår, og vi opptrer meir eller mindre kjønntypisk. Ikkje minst for barna sine moglegheiter til identifikasjon og deira kjenslemessige utvikling er det viktig å *oppleve ulikskapane som menn og kvinner representerer* (Barne- og familiedepartementet 1997, s. 1) (vår understrekning).

14 år seinere presenterte daværende Barne-, inkluderings- og likestillingsminister Audun Lysbakken³ følgende i *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*: “Vi må motarbeide at tradisjonelle og usunne kjønnsstereotyper reproduseres og forsterkes” (Barne, likestillings og inkluderingsdepartementet 2011, s. 3). Og seinere i dokumentet beskrives følgende mål: “Regjeringen ønsker rom for *et mangfold av roller* slik at jenter og gutter, menn og kvinner, uansett bakgrunn, har reell frihet til å velge uavhengig av tradisjonelle forventninger” (Barne, likestillings og inkluderingsdepartementet 2011, s. 15) (Vår understrekning).

Disse to formene for argumentasjon viser ulik tilnærming til kjønn og likestilling. Den første argumenterer for at vi trenger likere representasjon av kjønn fordi menn og kvinner er forskjellige, mens den andre argumentasjonen vil overskride kjønns skiller, og heller betone individuelle forskjeller på tvers av kjønn. Denne tilsynelatende “uklarheten” med hensyn til forståelse av kjønn og syn på likestilling i barnehagen kan også forstås i en bredere historisk og sosial kontekst. Ifølge Skjeie og Teigen (2003) er skiftende argumentasjon for likestilling del av et bestandig dobbeltspor i feministisk politikk: en samfunnskritiske “kvinnesak” og en konsensusorientert “likestillingssak”. Feminismen kan knyttes til begge disse sakene. Den er og har vært både samfunnskritisk og konsensusorientert (Skjeie og Teigen 2003, s. 193).

Grunnen kan være at feminismen ikke er noen enhetlig bevegelse, hverken som teoretisk retning eller som sosial og politisk bevegelse. Her kan vi snakke om både liberal feminisme, likhetsfeminisme, forskjellsfeminisme, sosialistisk feminisme, radikalfeminisme og postfeminisme (Holst 2009, s. 46-58). Innenfor disse retningene finnes alt fra grunnleggende diskusjoner om forholdet mellom biologisk og sosialt kjønn, spørsmål om rettigheter og samfunnsdeltakelse til mer avgrensede saker som retten til selvbestemt abort, prevensjon, fødselspermisjon og kamp mot kvinnemishandling. Ifølge Rune Slagstad (1998) var det han kaller likestillingsfeminisme opprinnelig en liberal ideologi. Det handlet om å realisere like rettigheter for kvinner og menn. Denne retningen har hatt en sterk representasjon i norsk kvinnebevegelse siden Norsk Kvinnesaksforening ble stiftet i 1884 (Slagstad 1998, s. 414). Men spesielt på 1970-tallet fikk denne liberale feminismen konkurranse av en forskjellsfeminisme som betonet kvinners særegne identitet og egenart, en egen feminin partikularitet (Slagstad 1998, s. 416). Catrine Holst fremstiller dette som to “bølger” innen feminismen, men legger også til en mulig tredje “bølge”, en post-feminisme (Holst 2009, s. 55-56). En sentral representant er her den amerikanske filosofen og kjønnsforskeren Judith Butler. I boken “Gender Trouble” fra 1990 stiller hun spørsmål ved kjønn overhodet. Her snur hun på forskjellsfeminismens antakelser om at vi handler på bestemte måter fordi vi er kvinne eller mann, og hevder snarere at vi føler oss som kvinne eller mann fordi vi handler på bestemte måter (Butler 1990, s. 5). En slik postfeminisme er fortsatt konsentrert om forskjeller, men her som forskjeller mellom individer, på tvers av kjønns kategorier.

³ Lysbakken var Barne-, inkluderings- og likestillingsminister fra 2009 til 2012

Disse ulike retningene innen feminismen kan gi ulik tilnærming til likestillingspolitikken, og dermed også ulike utgangspunkt for å svare på hvorvidt flere menn i barnehagen bidrar til økt likestilling. Som vi kommer tilbake til i presentasjon og analyse av våre egne undersøkelser, synes det som forskjells- og likhetsfeminismen fortsatt er relevante “motpoler”, også i spørsmålet om menn i kvinnedominerte yrker. Menn ønskes i barnehagen som representanter for menn og fordi de er forskjellige fra kvinner. Samtidig er en liberal argumentasjon relevant; menn og kvinner skal ha like muligheter for yrkesdeltakelse, også menn i kvinnedominerte yrker.

Helga Hernes (1982) oppsummerte tidlige på 80-tallet ulike posisjoner med tanke på hva som gir likestillingstiltak legitimitet. I boken *Staten - kvinner ingen adgang?* presenterer hun tre posisjoner: 1) Et *rettferdighetsargument* vektlegger deltakelse og rettigheter, altså en prinsipiell argumentasjon om at alle har lik rett til deltakelse. 2) *Ressursargument* vektlegger at kvinners og menns erfaringer, verdier og kunnskaper er ulike og utfyllende, og at samfunnet “går glipp” av perspektiver dersom de er skjævt representert. 3) *Interesseargument* vektlegger at kvinner og menns interesser står i konflikt. Og likere representasjon innebærer en kritikk mot at noen interesser er dominerende (Hernes 1982, s. 91). Rettferdighetsargumentet kan i stor grad knyttes til likhets- og liberal feminisme, mens ressurs- og interesseargumentet i større grad peker mot en forskjellsfeminisme.

Likestilling i barnehagens pedagogikk

Anvend på vårt spørsmål om menn i barnehagen er alle posisjonene Hernes beskriver knyttet til representasjon av kjønn *blant de ansatte*. Likestilling i barnehagen har imidlertid et bredere fokus. I tillegg til kjønnsbalanse blant de ansatte er det også knyttet til innholdet i pedagogikken, altså ulike former for *praksis overfor barn*. I *Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver* er det formulert en handlingsnorm som sier at ansatte skal gi gutter og jenter like muligheter til å bli sett og hørt og oppmuntres til å delta i fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen (Kunnskapsdepartementet 2011, s. 12). Dette er en handlingsnorm som vektlegger hva ansatte *gjør*, og ikke primært hvem de er (mann eller kvinne). Problemstillingen vi formulerte i innledningen kan dermed spisses til et spørsmål om hvorvidt flere menn i barnehagen påvirker praksis i barnehagen slik at gutter og jenter blir sett, hørt og oppmuntret til deltakelse i alle aktiviteter.

Som vi vil se nedenfor, kan utsagnene til flere av informantene i våre undersøkelser tyde på det motsatte, nemlig at fokus på kjønnes egenart like gjerne skjuler det praktiske og normative aspektet ved likestilling i barnehagens pedagogikk. Når kjønn blant de ansatte i seg selv er relevant, kan innholdet i pedagogikken, konkret praksis overfor barn, komme i bakgrunnen. For å fange opp hvordan likestilling både handler om ansatte og barn i barnehagen, har vi i drøftingen av egne undersøkelser valgt å operere med ulike analysenivåer, et samfunns-, institusjons- og individnivå. På samfunnsnivå blir flere menn i barnehagen del av et allment fokus på kvinner og menns rettigheter og deltakelse. På institusjonsnivå (den enkelte barnehagen) kan likestilling både handle om kjønnsrepresentasjon i personalet og om praksis overfor barn. På individnivå kan likestilling handle om hvordan den enkelte i personalet møter barn i barnehagen, og i hvilken grad de overskrider eller bekrefter det vi kan kalle stereotype kjønnsroller. Vi kommer nærmere tilbake til disse nivåene i analysen.

Metodologiske perspektiver

Egne undersøkelser – bakgrunn og metode

Vi har gjennomført to undersøkelser med kvalitative intervjuer av mannlige førskolelærerstudenter (Kasin m. flere 2010) og personer med tilknytning til barnehagefeltet (Kasin og Slåtten 2011). I begge disse undersøkelsene tok vi opp informantenes forhold til myndighetenes mål om flere menn i barnehagen. I den første undersøkelsen (Kasin m. flere 2010) intervjuet vi elleve mannlige studenter ved førskolelærerutdanningen på Høgskolen i Oslo og Akershus. I valg av informanter ønsket vi å fange opp “ferske” erfaringer hos førsteårsstudenter og tanker om framtidig yrkesvalg hos mannlige avgangsstudenter. Temaer vi spurte om var blant annet bakgrunn for utdanningsvalg, opplevelser av studiets tilnærming til kjønn og likestilling, framtidig yrkesvalg og et åpent spørsmål om betydning av kjønn blant de ansatte i barnehagen. I denne første undersøkelsen var vi spesielt opptatt av å fange opp mannlige studenters egen forståelse av det å være “prioritert” eller “satset på” fra myndighetenes side.

I den andre undersøkelsen blant personer med tilknytning til barnehagefeltet (Kasin og Slåtten 2011), intervjuet vi tolv informanter fordelt på fire barnehageledere, fire øvingslærere, to tillitsvalgte samt to pedagogikkklærere (i alt elleve kvinner og én mann). I disse intervjuene spurte vi om betydningen av kjønn i barnehagen, oppfatninger om likestilling samt oppfatninger om rekruttering av menn til barnehagen. I denne undersøkelsen var hensikten å fange opp erfaringer fra ulike posisjoner i barnehagefeltet med hensyn til rekruttering av menn.

Begge undersøkelsene ble gjennomført med semistrukturerte intervju der vi fulgte en på forhånd utarbeidet intervjuguide. Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert etter standard fra Silvermann (2005).

Utvalg og presentasjon av materialet

Spørsmålet om flere menn i barnehagen kan forstås som et tiltak for å fremme likestilling var i utgangspunktet ikke et sentralt tema i intervjuene i de to undersøkelsene. Premisset for samtalen var en mer eller mindre uuttalt forutsetning om at flere menn også bidrar til økt likestilling. Men underveis i intervjuene kom det fram forestillinger som gjorde det relevant å drøfte *i hvilken grad det kan ses som et likestillingstiltak*, ikke bare *hvordan* flere menn i barnehagen bidrar til å fremme likestilling. I denne artikkelen har vi valgt ut sekvenser og utsagn fra intervjuene som viser hvordan dette kom til uttrykk. Spesielt knytter vi dette til to trekk ved informantenes refleksjoner: 1) De mannlige studentene i den første undersøkelsen ønsket ikke fokus på sitt eget kjønn i utdanningen og senere rekruttering til arbeid i barnehage. 2) Informantene i den andre undersøkelsen brukte ord som mangfold og likeverd om kjønn og likestilling i barnehagen, men med skiftende betydning. Dels med den betydning at det er forskjeller på kvinner og menn og dels som variasjoner på tvers av kjønn.

Gyldighet og pålitelighet ved intervjumaterialet

Utsagnene og sekvensene vi presenterer fra intervjuene nedenfor er svar på spørsmål vi stilte, men flere spørsmål er også oppfølging av refleksjoner som kom fram blant informantene. Dette er en tilsiktet side ved semistrukturerte kvalitative intervjuer, at de ikke bare skal fokusere på kjente og etablerte temaer og vinklinger, men også være åpen for nye (Widerberg 2001, s. 29). Vi tok opp forberedte spørsmål med utgangspunkt i intervjuguiden, men alle samtalen “åpnet seg” etter hvert som informantene ga uttrykk for sine oppfatninger. At vi la vekt på å stille åpne spørsmål, f.eks. hva de forbandt med ordet likestilling, og at de selv valgte å komme inn på ulike forståelse av kjønn i den sammenheng, mener vi styrker reliabiliteten ved intervjumaterialet.

På bakgrunn av den kvalitative innretningen på undersøkelsen, kan imidlertid ingen av våre undersøkelser sies å være representative med hensyn til generelle oppfatninger omkring kjønn og likestilling i barnehagefeltet. De fanger heller ikke opp konkret praksis i barnehagen med hensyn til kjønn og likestilling, da vi har fokusert på oppfatninger hos informantene. Ifølge Bakken m.fl. (2008) finnes det i det hele tatt få representative studier av kjønnsforskjeller og likestillingsfremmende tiltak i

barnehagen. De studiene som finnes har begrenset generaliserbarhet, fordi de er basert på få case (Bakken mfl. 2008, s. 44). Våre undersøkelser sier derfor i liten grad noe om kjønnsforståelse og praksis knyttet til likestilling i barnehagefeltet som helhet. Vi begrenser derfor temaet i denne artikkelen til å peke på mulige konsekvenser av oppfatninger som avdekkes i studiene. Med en slik vektlegging av synspunkter omkring kjønn og likestilling, kunne det vært et poeng å se nærmere på betydningen av informantenes kjønn. I studentundersøkelsen var dette et poeng, da vi ville fange opp mannlige studenters erfaringer med å være "prioritert". Men i undersøkelsen blant ansatte var utvalget med hensyn til kjønn tilfeldig, og på bakgrunn av en slik forskjell gir ikke undersøkelsene grunnlag for en mer systematisk analyse knyttet til informantenes kjønn.

Resultater fra våre undersøkelser

Relevansen av kjønn i rekrutteringen til barnehagelæreryrket

I den første undersøkelsen blant studenter var det en klar tendens til at informantene ønsket fokus bort fra kjønn og over på interesser, egnethet og kompetanse. En av informantene i denne undersøkelsen svarer slik når vi spurte om opplevelsen av å være "prioritert" som mann i barnehagen:

For jeg tenker at det er best å få folk inn i barnehagen som har lyst til å jobbe i barnehage. Og så kan kjønn deres komme sekundært [...] Skjønner du problemstillingen? For jeg føler at å plassere en mann i barnehage, fordi han er mann, har lite for seg [...] Ut over det, hvis han ikke har pedagogiske egenskaper eller vilje eller evne eller... lyst til å være der, så hjelper det ikke (Kasin m. flere 2010, s. 37).

En annen av de mannlige studentene uttrykker en tilsvarende vegring mot fokus på kjønn i rekrutteringen til barnehagene:

Hvis jeg fikk vite at jeg ble prioritert fordi jeg er mann, så jeg er vel ikke så interessert i jobben heller. Hvis to søkere står likt... så selvfølgelig hvis man sitter, her kan vi knipse kron og mynt, men jeg er motstander at kjønn skal være relevant (Kasin m. flere 2010, s. 16).

Også informanter fra undersøkelsen blant barnehagepersonell ga uttrykk for lignende synspunkter. En barnehageleder sa dette:

Jo for da går det mer på verdien da, den verdien den personen har. Ikke hvilket kjønn du har. Og i forhold til det å jobbe i barnehagen, så blir det i forhold til de kvalifikasjonene du har. Jeg er ikke negativ til ordet likestilling, men da er vi liksom tilbake til -70 årene. Når jeg ser tilbake har jeg ansatt menn fordi de var menn, og sett bort fra kvalifikasjoner. Og det blir feil fokus også. (Kasin og Slåtten 2011, s.19).

Slik det går fram av disse utsagnene, er det ikke åpenbart at mennene selv ønsket oppmerksomhet om sitt eget kjønn i rekrutteringen til yrket. Men denne holdningen var ikke konsekvent. For når vi spurte de mannlige studentene om betydningen av andre menn i barnehagen, svarte de fleste at dette ville være av betydning for valg av barnehagen:

Intervjuer: *Hvor viktig vil du da si at det er å ha andre mannlige kollegaer, når du søker deg til en barnehage?*

Student: *Ikke avgjørende, men stort bonus (Kasin m. flere 2010, s. 31).*

En annen student sier:

Det er veldig vanskelig å få gutter til å jobbe i barnehager der det er damer mellom førti og femti på samtlige avdelinger. Da er det, gjør det det umulig for dem da å få menn rekruttert inn i barnehagen (Kasin m. flere 2010, s. 36).

Som vi kommer tilbake til i diskusjonen, er det mulig å tolke denne tilsynelatende inkonsekvente tilnærmingen til kjønn som noe annet enn inkonsekvens. På individnivå, for den enkelte ansatte, ønskes oppmerksomhet om kvalifikasjoner uavhengig av kjønn. På institusjonsnivå anses det som et pluss med kjønnsbalanse blant de ansatte.

Kjønnsforskjeller som mangfold?

Flere av informantene i den andre undersøkelsen ga uttrykk for at de oppfatter ordet likestilling som vanskelig å forholde seg til. Til en av barnehagelederne i undersøkelsen blant ansatte stilte vi følgende spørsmål: "Mener du det er viktig å ha fokus på likestilling i personalgruppa i barnehagen"? Samtalen var slik:

Ja, likestilling, men da tenker jeg nok videre enn bare menn, det å få flere menn. Jeg tenker på jenter og gutter og det å være forskjellig, jeg tenker veldig mot mangfold da.

Intervjuer: *Så det er begrunnelsen din for at det er viktig med likestilling, for å få et større mangfold?*

Barnehageleder: *Ja, og likestilling er jo viktig på mange områder i livet, at de har like muligheter, jenter og gutter (Kasin og Slåtten 2011, s. 17).*

En øvingslærer i samme undersøkelse resonnerer likedan rundt forskjellene på menn og kvinner og deres komplementaritet i barnehagen:

Intervjuer: *I hvilken grad vil du si at det er viktig å få flere menn inn i barnehagen?*

Øvingslærer: *Jeg tror det er kjempeviktig. Vi skal jo liksom speile... jeg tenker.. samfunnet, vi er jo menn og kvinner i et samspill. Viktig og riktig for at barn har gode rollemodeller. I dag så er det jo veldig mye eneforsørgere, og jeg tenker at det er viktig at de møter begge, og at vi gir forskjellige ting. Det ser jeg jo veldig tydelig her også. Jeg har en mannlig assistent inne hos meg. Fantastisk. Han er altså så flink til å leke, altså det der litt sånn voldsomme leken, eller bråkeleken eller den... type mer fysiske leken. Ja, jeg ser stor forskjell altså. Jeg har sett det før også. De forbildene det blir da, da får man jo på en måte begge deler, det positive i begge kjønnene (Kasin og Slåtten 2011, s. 32).*

Informanten her uttrykker altså at barn har behov for å erfare forskjellen mellom menn og kvinner i en barnehage. Menn og kvinner utfyller ikke bare hverandre i arbeidsoppgaver i barnehagen. De viser også frem kjønnsbestemte væremåter overfor barn. En annen øvingslærer uttrykker dette slik:

Intervjuer: *Hva oppfatter du med begrepet likestilling? Hva er det som klinger først hos deg?*

Øvingslærer: *Sånn som jeg ser likestilling, så er jo det at [...] for barnehagens del, at vi personalet i en barnehage eller en skole eller i et undervisningsforum, at det bør finnes både menn og kvinner, for å møte de ulike barns behov best mulig. [...] Men for barns del, der hvor det kanskje ikke er fedre til stede, så er det jo viktig. Da er det trist for de barna at de har lite menn i sin hverdag. Så det er kanskje mitt fokus på hvorfor det er behov for menn i barnehagen, det er i forhold til vi personalmessig utfyller hverandre bedre, og at det blir et videre klima, alles ulike engasjement.*

Intervjuer: *Du starta med å svare at du ser på likestilling som at kjønn utfyller hverandre. På hvilke måter vil du si at de da representerer ulik pedagogisk kvalitet, eller at de viser fram ulike sider av det pedagogiske arbeidet med barn i barnehagen? At menn betoner andre ting enn kvinner?*

Øvingslærer: *De gjør jo det, og når barn snakker om foreldre, så snakker de om det på forskjellige måter. Så det er klart at det vil være... det vil være barn som får flere muligheter når det er to kjønn, enn om det bare er kvinner på en avdeling for eksempel. Og det betyr jo ikke at et barn ikke vil gjenkjenne følelser og uttrykk hos kvinner, men kanskje det er noen følelser jeg ikke klarer å møte hos et barn fordi jeg er kvinne. Og som en mannlig da ville ha møtt, og kunne ha klart og sett, ikke minst, med sine øyne, hos det barnet (Kasin og Slåtten 2011, s. 34-35).*

Som vi kan lese av utsagnene over, begrunner denne øvingslæreren behovet for menn og kvinner i barnehagen med at kvinner og menn “ser” forskjellige ting og at barna har behov for ulike rollemodeller.

Samtidig fremgikk det i intervjuene også en annen betydning av ordet mangfold når vi tok opp kjønn og likestilling, nemlig variasjoner på tvers av kjønnskiller. På spørsmål om betydningen av ordet likestilling uttrykker en av barnehagelederne dette på følgende måte:

... men da er det viktig at likestilling ikke bare handler om jevn fordeling av kjønn, men også om hvordan vi tillater at både kvinner og menn kan gjøre mange ting, som ikke er kjønnsbestemte. [...] Likestilling handler ikke bare om sånn 50 og 50 prosent, av det ene eller andre kjønn, men like mye om hvordan vi er rollemodeller for barna, og viser hvordan vi kan innta mange ulike roller, uavhengig av kjønn da (Kasin og Slåtten 2011, s. 20).

Videre sier hun:

Så vi har jobba mye med dette og jeg tenker at det er viktig for våre barnehager at det er en god kjønnsbalanse, men det handler ikke bare om at vi skal ha inn menn som skal representere den tradisjonelle mansrollen, sånn macho, vi trenger det også. Men det skal være et mangfold blant de ansatte som gjør at de kan komme inn med sine ulike egenskaper, verdier og erfaringer og bidra inn i det arbeidet vi skal gjøre (Kasin og Slåtten 2011:20).

Slik vi tolker denne sekvensen av intervjuet, har betydningen av mangfold her skriftet innhold. Fremfor å vektlegge forskjellighet mellom kvinner og menn som mangfold, er det her knyttet til variasjoner på tvers av kjønnskiller. Men når forskjellighet figurerer som et viktig argument for å rekruttere menn, uttrykker en øvingslærer en slags ambivalens rundt dette:

Øvingslærer: *Ja, jeg føler at jeg er fryktelig gammeldags, og jeg liker jo ikke det sjøl. Men flere ganger så tror jeg at man... for å beholde menn tror jeg man noen ganger kan tenke at... for man vil jo gjerne ha de her... at man gjør noen ekstra ting som tilrettelegger for at de skal få boltre seg mer. [...] Jeg liker å være uten i naturen, og jeg like... Og mange ganger så sier vi: "Men det kan Henning gjøre, for han synes det er så gøy". Men det gjør jo jeg og (Kasin og Slåtten 2011, s. 35).*

Dette vil vi tolke som en diskrepans mellom oppfatninger og erfaringer. Kjønnenes forskjellighet tas for gitt, men erfaringer knyttet hva en selv ønsker eller gjør stemmer ikke helt med dette. Når mange

av informantene velger å kalle forskjelligheten mangfold, har ikke dette hele tiden den samme betydningen. På den ene siden handler det om en positiv vurdering av forskjeller mellom menn og kvinner (kjønnsforskjeller). På den andre siden knyttes mangfold til variasjon både blant kvinner og blant menn (individuelle forskjeller).⁴

Likestilling som likeverd?

Informantene i den andre undersøkelsen reflekterte også omkring forholdet mellom likestilling og likeverd når de ble bedt om å gjøre greie for sine synspunkter på flere menn i barnehagen. En barnehageleder formulerte det slik:

Jeg tror nok at mange er mer glad i ordet likeverd, at man legger noe annet i likeverd uavhengig av tro, kjønn, bakgrunn og så videre, og sånn sett kvier seg for å bruke ordet likestilling... (Kasin og Slåtten 2011, s. 20).

Det kan virke som bruken av begrepet *likeverd* blant informantene bidrar til å flytte fokus fra et behov for endring av kjønnsroller til en akseptering av kjønnsforskjeller. På et allment plan kan det handle om at alle mennesker er like mye verd, og likestilling må bygge på menneskers egenverd.

Utgangspunktet er at informantene vegrer seg mot å se på likestilling som likhet: Det *er* forskjeller på menn og kvinner, og likestilling kan jo ikke bety at disse forskjellene må viskes ut. Begrepet likeverd kommer til “unnsetning”. Selv om kvinner og menn er forskjellige, er de fortsatt likeverdige.

Utgangspunktet for noen av informantene er altså at menneskers likeverd er grunnlaget for likestilling mellom kjønn. Det handler om at alle er like mye verdt og ikke skal diskrimineres for hvem de er. Det de i mindre grad reflekterer over er at personalets *handlinger* overfor barna allikevel kan bidra til at såkalt stereotype kjønnsroller bekreftes overfor barn. Dermed kan det virke som fokuset på likeverd bidrar til å tilsløre et behov for å motvirke slike stereotypier. Selv om kvinner og menn i personalet betraktes som likeverdige, kan det allikevel være behov for å se på *innholdet i pedagogikken* når det skal arbeides med likestilling i barnehagen. Her virket det som informantene, uten å formulere det direkte, ga uttrykk for en motvilje mot å tenke likestilling i barnehagen som et krav om å etablere like (eller i alle fall likere) forventninger til gutter og jenter.

Diskusjon

Likestilling som kjønnslikhet versus kjønns mangfold?

Vi beskrev innledningsvis likhetsfeminisme og forskjellsfeminisme som to “motpoler” innenfor likestillingspolitikken (Skjeie og Teigen 2003). Når vi over har sett at informantene vegrer seg mot å tenke likhet som mål for likestillingen, kan dette handle om likhet i betydningen kjønnsnøytralitet, altså at menn og kvinner i mindre grad skal oppvise kjønnsbestemt adferd. En slik oppfatning kommer imidlertid i liten grad til uttrykk innenfor det vi har kalt likhetsfeminisme. Likhet er her primært koblet til like rettigheter og like muligheter, ikke kjønnsnøytralitet. I analysen av intervjumaterialet over er det derfor ikke tilstrekkelig kun å skille mellom likhet og forskjeller, eller mangfold som er det foretrukne begrepet hos informantene. Vi må også nyansere selve likhetsbegrepet.

I artikkelen “Ulighetens reproduksjon” (Hernes 1974), skiller Gudmund Hernes mellom ulike former for likhet, henholdsvis formallikhet, ressurslikhet, kompetanselikhet og resultatlikhet (Hernes 1974, s. 238). Hernes brukte disse skillene i en drøfting av hvorvidt skolen utjevner eller

⁴ I tillegg kan også mangfold knyttes til andre forhold enn kjønn (kultur, etnisitet, alder, erfaring osv.), men dette var i liten grad fulgt opp som et eget perspektiv blant informantene, og heller ikke tatt opp i våre egne undersøkelser.

reproduserer sosiale forskjeller i samfunnet. Begrepene mener vi også kan fungere oppklarende om vi anvender det på barnehagens arbeid med kjønnslikestilling.

I drøftingen nedenfor benytter vi spesielt formallikhet og resultatlikhet. Med formallikhet menes juridiske og andre formelle bestemmelser som likestiller mennesker i forhold til rettigheter og plikter, som for eksempel: Alle barn har formelt rett til å gå i barnehage, alle foreldre har plikt til å gi ungene sine skolegang. Og videre – kvinner og menn har formelt lik adgang til å ta høyere utdanning, kvinner og menn har formelt lik rett til å søke jobb som toppledere. En slik likhet er et juridisk grunnlag for kjønnslikestilling. I Likestillingsloven fra 1978 formuleres det som at kvinner og menn “skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.” (Likestillingsloven § 1.) En slik formallikhet vil være ufullstendig dersom vi ser på målene for likestillingspolitikken. For selv om menn formelt har lik adgang til å jobbe i barnehagen, er det mange normer i samfunnet som bidrar til at de ikke gjør det.⁵

Resultatlikhet knytter Hernes til en reell utjevning av forskjeller knyttet til utbyttet av skole og utdanning, altså at ulikhet i økonomiske evner og sosial bakgrunn ikke skal ha betydning for resultatene i skolen (Hernes 1974, s. 247). Det innebærer at skolen ikke bare må kompensere for økonomiske forskjeller, men også for sosialt bestemte evner, slik som foreldres normer, kunnskaper, vilje, evne og tid til å hjelpe ungene i deres skolegang. Anvendt på likestilling i barnehagen kan en slik resultatlikhet dreie seg om flere forhold. Dels kan likere representasjon av kjønn blant de ansatte i barnehagen anses som et resultat i seg selv. I fortsettelsen kaller vi det for resultatlikhet på gruppenivå (menn og kvinner som gruppe). Videre kan en resultatlikhet knyttes til at *barnas utbytte av barnehagen skal være likt*, uavhengig av kjønn.⁶

Om vi anvender begrepene formallikhet og resultatlikhet på de tre analysenivåene vi skisserte over, er det mulig å vise hvordan flere menn i barnehagen kan nyanseres som tiltak for å fremme likestilling.

Likestilling på samfunnsnivå

På samfunnsnivå er målsettingen om 20 prosent menn i barnehagen del av velferdsstatens allmenne satsning på likestilling mellom kjønn. Knyttet til arbeidsmarkedet handler dette ofte om kjønnsrepresentasjon, andelen menn og kvinner i ulike yrker. I dette perspektivet kan 10 prosent menn og 90 prosent kvinner i barnehagen tolkes som uttrykk for manglende likestilling. Og for å lykkes med likestilling på dette området trengs det flere menn i barnehagene.⁷

Arbeidslivsforskere diskuterer gjerne kjønnsrepresentasjon i yrkeslivet utfra begrepene *horisontal og vertikal segregering*. Med horisontal segregering menes skiller i arbeidslivet som i utgangspunktet ikke rangeres etter høyt og lavt, men som viser hvordan kvinner og menn fordeler seg ulikt etter sektorer, næringer og yrker. Vertikal segregering er et uttrykk for hvordan kvinner og menn fordeler seg i et stillingshierarki (leder, mellomleder, underordnet), selv innenfor samme yrke (Jensberg, Mandal og Solheim 2012, s.18). Barnehagen er i dette bildet typisk som del av et

⁵ I NOU 1976, s. 46, *Utdanning og ulikhet*, trekker Hernes og Knudsen inn begrepet “sjanselighet” (Hernes og Knudsen 1976, s. 64) som en mellomliggende variant av formal- og resultatlikhet. Begrepet kan også egne seg til å diskutere er bevegelse fra formelt til reelt like muligheter for yrkesdeltakelse hos men og kvinner, samt reelt like muligheter for gutter og jenter i barnehagen. “Sjanselighet” kan kobles til endringer (strukturelle, normative) som gir kjønn likere muligheter for deltakelse, både blant personalet og blant barn i barnehagen.

⁶ Det kan også være relevant å knytte resultatlikhet til andre mål i rammeplanen for barnehagen, slik som kulturelt mangfold og utjevning av sosiale forskjeller. Målet kan være at barnas utbytte av barnehagen skal være likt, uavhengig av økonomi, kulturbakgrunn, språklig bakgrunn og foreldres utdanningsnivå. Dette er forhold som holdes utenfor drøftingen i denne artikkelen.

⁷ Her er det også mulig å diskutere hvorfor myndighetene har satt 20 prosent menn i barnehagen som mål, og ikke f.eks. 30 eller 40 prosent. I våre undersøkelser har vi ikke problematisert denne målsettingen. En innvending kan være at bruken prosentvis andel som mål kan være misvisende, da det faktiske antallet menn i barnehagen har økt i takt med barnehageutbyggingen.

kjønnssegregert arbeidsmarked ved at barnehagen er sterkt kvinnedominert i forhold til mange andre yrker (horisontal segregering) (Jensberg, Mandal og Solheim 2012, s. 79). Men hvorvidt dette er uttrykk for manglende likestilling kan problematiseres. Når det gjelder den horisontale segregeringen, følger barnehagen et mønster der det kjønnsdelte arbeidsmarkedet også kan ses som et *resultat av likestilling*. Høy sysselsetting blant kvinner henger nært sammen med at arbeid, som tradisjonelt har vært utført av kvinner i privatsfæren, nå utføres som lønnsarbeid på arbeidsmarkedet (NOU 2012, nr. 15, s. 147).

Dette perspektivet forsterkes også av at selve barnehagetilbudet på samfunnsnivå kan ses som en sentral faktor når det gjelder likestilling mellom kvinner og menn i samfunnet som helhet. Barnehagene blir av myndighetene sett på som et velferdstilbud innenfor familie- og arbeidsmarkedspolitikken. Barnehagetilbudet fungerer som en viktig forutsetning for foreldres yrkesdeltakelse. Den er dermed del av en defamiliserende velferdspolitik, der omsorg for barn i økende grad foregår som lønnet arbeid utenfor familien (Leira 2012, s. 80).

Når likere *kjønnsrepresentasjon* er et viktig mål i likestillingspolitikken, og når rekruttering av menn til barnehagen blir en del av dette, må vi lete etter et slags idégrunnlag for denne politikken. Dette grunnlaget finner vi formulert i den liberale feminismen, blant annet slik det kommer til uttrykk i NOU 2012, s. 15, *Politikk for likestilling*:

Likestilling er grunnleggende sett et spørsmål om rettferdighet. Å være likestilt er noe hver og en av oss har rett til, som en følge av den respekt hver og en av oss har krav på som personer [...] Samfunnsdeltagelse omfatter deltagelse i utdanning, arbeidsliv og politikk, men også i familieliv og sivilsamfunn, herunder tros- og livssynsbaserte aktiviteter. Like vilkår betyr fravær av vold og tvang, av diskriminering, marginalisering og utestenging, men også, mer positivt, like livssjanser, og lik anledning – i alle relasjoner – til å være jevnbyrdig (NOU 2012, nr. 15, s. 57).

I forlengelse av disse prinsippene kan likere representasjon av menn og kvinner i barnehagen ses som et konkret uttrykk for like muligheter (rettferdighet) og samfunnsdeltakelse. Når myndighetene ønsker å gjøre noe med både horisontal og vertikal segregering i samfunnet, er det representasjon, *andelen* menn og kvinner, som er i fokus. Bakgrunnen er at likestilling handler om formallikhet, og at det i forlengelse av dette må følges opp med reelt likere muligheter for kvinners og menns yrkesdeltakelse, også innenfor samme yrke. Dersom det faktisk blir en likere representasjon av kvinner og menn i et yrke, kan vi kalle det for *resultatlikhet på gruppenivå*.

Likestilling på institusjonsnivå

Barnehagen er ikke bare et velferdstilbud for familier og en institusjon som skal bidra til å fremme likestilling blant arbeidstakere. Den er også en pedagogisk institusjon der likestilling er en del av en normativt bestemt praksis overfor barn. Ifølge Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver skal likestilling mellom kjønnene...

... gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn. Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom kjønn. Gutter og jenter skal ha like muligheter til å bli sett og hørt og oppmuntres til å delta i fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine holdninger til og samfunnets forventninger til gutter og jenter (Kunnskapsdepartementet 2011, s. 12).

På det vi har valgt å kalle for institusjonsnivået, er ikke denne målsettingen for likestilling nødvendigvis nådd dersom barnehagene rekrutterer flere menn. Rekruttering av flere menn som sådan blir rett og slett et lite treffsikkert tiltak. I den grad tiltaket treffer, må det være at menn og kvinner får

erfare at det kan være forskjeller menn imellom. Men som vi så av utsagnene blant informantene i våre to undersøkelser, kan fokuset på representasjon av menn i barnehagen bidra til å reprodusere snevre oppfatninger om kjønn. Når likestilling begrunnes med mangfold og likeverd, og når betydningen av mangfold knyttes til kjønnes egenart, kan dette like gjerne skjule rammeplanens norm om å etablere like muligheter for gutter og jenter. Ved å skille mellom formallikhet og resultatlikhet, blir det tydeligere at like muligheter for gutter og jenter, altså barna i barnehagen, ikke bare handler om kjønnsrepresentasjon blant de ansatte. Resultatlikhet handler også om innholdet i pedagogikken, hva de ansatte faktisk gjør for å gi gutter og jenter like muligheter.

At flere menn i barnehagen i seg selv blir et mål, behøver heller ikke medføre at barnehagen får økt fokus på likestilling i sine planer og pedagogiske aktiviteter. Rapporten "Nye barnehager i gamle spor" (Likestillingssenteret 2010) har kommet fram til et slikt resultat:

Når det gjelder menns representasjon i personalgruppen sett i sammenheng med om likestilling er tematisert i årsplanene, finner vi ingen sammenheng. Dette tyder på at menn ansatt i barnehagen ikke nødvendigvis fører til mer uttrykt bevissthet om satsning på likestilling i det pedagogiske opplegget (Likestillingssenteret 2010, s. 38).

Skillet mellom samfunnsnivå og institusjonsnivå kan dermed få frem noen viktige nyanser i likestillingspolitikken. Fokus på kjønnsrepresentasjon i ulike yrker kan i velferdssamfunnet begrunnes med rettigheter, rettferdighet og samfunnsdeltakelse (NOU 2012, nr. 15, s.57). Flere menn i barnehagen blir et konkret uttrykk for at dette yrket er åpent for alle, uavhengig av kjønn (formelt og reelt like muligheter). Men på institusjonsnivå er *innholdet i pedagogikken* vesentlig. Jamfør Rammeplanen (Kunnskapsdepartementet 2011, s. 12) er det en norm å gi gutter og jenter like muligheter. På institusjonsnivå blir barnehagens planer og aktiviteter og ansattes væremåter avgjørende for i hvilken grad likestilling blir en del av innholdet i pedagogikken. En kan gjerne se på dette som forskjellen på kvantitativ og kvalitativ likestilling, hvor det første er en statistisk (eller statisk) representasjon av kvinner og menn, og det andre er pedagogiske aktiviteter som søker å bryte opp snevre og rigide kjønnsroller (Askland og Rossholt 2009, s. 62). Men som vi har sett av egne og andres undersøkelser (Likestillingssenteret 2010), er det ingen automatikk i at likere kjønnsrepresentasjon i personalgruppen også skaper en effekt på likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen.

Med utgangspunkt i Rammeplanen for barnehagen, går det an å hevde at kjønn på institusjonsnivå *både kan være relevant og noe en skal overskride*: Personalet skal reflektere over sine egne holdninger og samfunnets forventninger til gutter og jenter. Samtidig skal aktiviteter legges opp slik at deltakelsen ikke styres av om du er gutt eller jente. Nedenfor vil vi vise hvordan kjønn på individnivå kan forstås som noe ansatte ifølge Rammeplanen skal *reducere betydningen av* når det gjelder å skape like muligheter.

Likestilling på individnivå

Når en av informantene fra studentundersøkelsen hevder at det har lite for seg å plassere en mann i barnehagen fordi han er mann (Kasin m. flere 2010, s. 37) er dette et ønske om å flytte fokuset vekk fra kjønn. Det å være "prioritert" fordi en er mann skaper en ambivalens. På den ene siden yter de mannlige studentene motstand mot generaliseringer og forenklete oppfatninger av dem selv som gruppe. For den enkelte er deres kjønn lite relevant som grunnlag for å jobbe i barnehagen. I studentundersøkelsen ønsket mennene fokus på kompetanse, egnethet og motivasjon. Samtidig var andre menn i barnehagen ett av flere argument for valg av barnehage. Denne relevansen av kjønn ble enda sterkere uttrykt i undersøkelsen blant de ansatte, der alle informantene ønsket flere menn nettopp

fordi de er menn. Samtidig møtte forestillinger om likestilling som kjønnslikhet en viss motstand hos informantene i begge undersøkelsene.

Vi mener derfor at selve forståelsen av likhet må nyanseres. Antakelig er det neppe formallikhet informantene vegret seg mot. Myndighetenes betoning av likestilling som rettigheter, like muligheter og like adgang til samfunnsdeltakelse ble støttet, blant annet gjennom informantenes betoning av likeverd blant ansatte, uavhengig av kjønn. Det var antakelig heller ikke resultatlikhet på gruppenivå de vegret seg mot. Alle informantene i våre undersøkelser ønsket at en større andel menn skal jobbe i barnehagen. Derimot kan det handle om en motstand mot *resultatlikhet på individnivå*, forstått som at den enkelte mann og kvinne, gutt og jente, blir likere som kjønn, at kjønnsforskjeller så å si “utviskes” som følge av tiltak med å fremme likestilling. En av barnehagelederne sa det slik: “Hvis vi var like, hva fikk de unge da? De får ett tilbud de da, og det går ikke. Vi skal tenke mangfold. Men det er veldig krevende, ofte ønsker vi å ha noen som ligner på oss selv” (Kasin og Slåtten 2011, s. 21).

Konteksten for utsagnet til denne barnehagelederen er nettopp en motstand mot å tenke likestilling som utjevning av kjønnsforskjeller, samtidig som likere kjønnsrepresentasjon vurderes som positivt. Dette kan tilsynelatende virke inkonsistent. Men om vi skiller mellom resultatlikhet på gruppenivå og resultatlikhet på individnivå, kan det ses som uttrykk for en konsekvent holdning. Resultatlikhet på gruppenivå gir mulighet for å vise frem kjønnes egenart på en positiv måte (mangfold) i barnehagen. Resultatlikhet på individnivå vil “gjøre alle like”, noe vi så informantene over vegret seg mot.

Men som vi så av andre utsagn i undersøkelsene våre, kan resultatlikhet også forstås som *individuelle variasjoner på tvers av kjønnsforskjeller*. Dette vil være i flukt med handlingsnormen i Rammeplanen, at hver enkelt ansatt i barnehagen gjennom sine handle- og væremåter gir gutter og jenter like muligheter, anledning til å delta og å bli sett og hørt, uavhengig av kjønn. Tiltak for å fremme likestilling i barnehagen knyttes da til innholdet i pedagogikken, forstått som de aktivitetene som tilbys barn; ulike former for lek og tiltak for utvikling av språk, motoriske ferdigheter, sosial kompetanse og tilrettelegging for medvirkning. Innholdet i pedagogikken knyttes til at barna gis de samme rettighetene og de samme mulighetene for deltakelse, aktivitet og utvikling, uavhengig av deres kjønn. I det perspektivet kan rekruttering av menn fungere som et bidrag, ikke fordi menn som gruppe er kvalitativt forskjellig fra kvinner, men fordi hver enkelt mann i barnehagen gir barn og andre ansatte mulighet til å erfare at det er individuelle forskjeller på menn. Likestilling handler da om at flere menn i barnehagen kan motvirke snevre eller stereotype oppfatninger av både menn og kvinner. Og dermed kan flere menn i barnehagen gjøre det enklere å oppfylle Rammeplanens handlingsnorm, at barna skal gis like muligheter på tvers av kjønnsforskjeller. Mangfoldet skapes på individnivå, altså at det er forskjeller på individer, og ikke først og fremst forskjeller mellom menn og kvinner, gutter og jenter. Mål om resultatlikhet på individnivå innebærer at arbeidet med å fremme likestilling i barnehagen gjør kjønn og kjønnsforskjeller mindre relevant – og ikke mer – i den pedagogiske aktiviteten.

Konklusjoner

Premisset for drøftingen av våre to undersøkelser har vært at likestilling i barnehagen ikke bare kan knyttes til representasjon av kjønn i personalgruppen. Likestilling i barnehagen må også knyttes til Rammeplanens handlingsnorm som sier at gutter og jenter skal gis like muligheter uavhengig av kjønn. Dermed blir det relevant å spørre hvorvidt ansatte i barnehagen begrunner behovet for flere menn med et behov for variasjoner mellom menn og kvinner eller variasjoner på tvers av kjønnsforskjeller, det vi innledningsvis beskrev som henholdsvis forskjellsfeminisme og en liberal likhetsfeminisme (like muligheter) (Slagstad 1998, Holst 2009). Informantene i våre undersøkelser ga

uttrykk for begge disse posisjonene i sitt syn på kjønn og likestilling i barnehagen. Samtidig var alle informantene skeptiske til en radikal likhetsfeminisme som innebærer å tilstrebe kjønnsnøytralitet.

Dersom synspunktene om kjønnenes egenart påvirker praksis i barnehagen på en slik måte at dette leder til en systematisk arbeidsdeling mellom menn og kvinner i barnehagen, kan dette være problematisk når det normative grunnlaget for pedagogikken handler om å gi gutter og jenter like muligheter. Jørgensen og Bakken m.fl. (2008) er problemet her at det finnes få studier som gir oss et representativt bilde av praksis i barnehagen. Vi har imidlertid funnet noen studier som bekrefter noen av de samme resultatene vi selv har funnet vedrørende holdninger til kjønn og likestilling i barnehagen (Nilsen 2005, Bratterud, Granrusten og Lillemyr 2000, Røthing 2006, Nordberg, 2005, Andresen 1998, Odelfors 1999, Bredesen 2005). I alle disse studiene finnes det en "motstand" mot å se på likestilling som tiltak for å fremme kjønnslikhet, og en tilsvarende tendens til å betone variasjon eller mangfold, samt aksept av kjønnsforskjeller gjennom å betone likeverd mellom kjønnene. I noen av disse studiene er det gjort observasjoner for å kartlegge praksis. Røthing (2006) finner at menn både reproducerer og bryter med tradisjonelle kjønnsrollemønstre i sin yrkesutøvelse i barnehagen (og i sykepleien). Det samme finner Nordberg (2005) i sine observasjonsstudier i barnehager. Begge ser en klar tendens til at begrunnelser for flere menn baserer seg på en forståelse av menn og kvinner som grunnleggende forskjellig.

Andresen (1998) og Odelfors (1999) finner i stor grad lik praksis hos kvinner og menn i barnehagen. Men *innholdet* i praksisen synes å innebære at kjønnsforskjeller reproduceres overfor barn. Både kvinner og menn opererer med doble normsett og dobbel praksis overfor gutter og jenter. Som vi har vist i diskusjon rundt egne undersøkelser, mener vi det kan være oppklarende å nyansere begrepene likhet og likestilling med utgangspunkt i ulike analysenivåer. På samfunnsnivå kan flere menn i barnehagen ses som del av en politikk med mål å fremme like rettigheter og muligheter for yrkesdeltakelse. På institusjonsnivå kan likestilling handle om å utvikle et bestemt innhold i pedagogikken knyttet til likestilling. På individnivå kan likestilling handle om konkret praksis som overskrider stereotyp kjønnsforståelse, og gjennom dette gi barn like muligheter på tvers av kjønns skiller. Dermed kan det vi tolker som uttrykk for "ambivalens" blant informantene i synet på likhet og forskjeller kjønnene imellom nettopp være uttrykk for et slags krysspress fra myndighetene: Barnehagen er del av en arbeidsmarkedspolitik med uttalte ambisjoner om likere representasjon av kvinner og menn. Samtidig har myndighetene i Rammeplanen for barnehagen beskrevet en handlingsnorm som innebærer å gi barn muligheter på tvers av kjønns skiller. En vei videre kan være følgende: Innholdet i pedagogikken må være den samme, altså at den må gi gutter og jenter like muligheter, uavhengig av antall menn og kvinner i personalet. Hvorvidt flere menn i barnehagen bidrar til dette avhenger av om flere menn (og begrunnelsen for å ha dem der) støtter opp under dette. Dersom forestillinger om kjønnenes egenart bidrar til en systematisk arbeidsdeling mellom mannlige og kvinnelige ansatte, mener vi dette kan gjøre det vanskeligere å oppfylle rammeplanens handlingsnorm. Dersom flere menn i barnehagen bidrar til å vise individuelle variasjoner på tvers av kjønn, mener vi derimot at det kan gjøre det enklere å oppfylle handlingsnormen.

Avslutning

Uklarheten" og "ambivalensen" i oppfatninger om likestilling, kjønnsforskjeller og kjønnslikhet i barnehagen er ikke nødvendigvis noe overraskende resultat. Om vi ser på myndighetenes skiftende begrunnelse for likestilling finner vi både en liberal likhetsfeminisme (like muligheter) og en forskjellsfeminisme som synes å påvirke legitimeringen av tiltak for å rekruttere flere menn til barnehagen. En mulig tolkning av denne "ambivalensen" er at også flere menn i barnehagen har blitt del av det Skjeie og Teigen (2003) kaller et bestandig dobbeltspor i feministisk politikk, en samfunnskritisk "kvinnesak" og en konsensusorientert "likestillingssak". Som spørsmål om deltakelse,

rettigheter og representasjon, er flere menn i barnehagen åpenbart del av en konsensusorientert “likestillingssak”. Også betoningen av kjønnsulikhet kan sies å være konsensusorientert – når våre informanter vurderer dette som et positivt mangfold. I den grad flere menn i barnehagen også vil bidra til å påvirke innholdet i pedagogikken overfor barn, kan det tenkes at tiltaket også fungerer samfunnskritisk, i den betydning at det kan bidra til å “motarbeide at tradisjonelle og usunne kjønnsstereotyper reproduseres og forsterkes”, slik tidligere barne- og familieminister Audun Lysbakken uttrykte det. Vi vil konkludere med at en postfeministisk overskridelse av snever kjønnsforståelse kan ha noe å tilby ansatte i barnehagen, altså en betoning av individuelle variasjoner på tvers av kjønn.

Litteratur

- Andresen, Ragnhild (1998). *Kjønn og kultur: en studie av voksnes deltagelse i barns kjønns sosialisering på grunnlag av et observasjonsmateriale fra norske barnehager*. Alta: Høgskolen i Finnmark, Avdeling for fritids- og kulturfag.
- Askland, L. og N. Rossholt (2009). *Kjønnsdiskurser i barnehagen. Mening, makt, medvirkning*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Askland, L. og S. O. Sataøen (red) (1998). *Hva skal vi med menn? Om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med barn*. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Barne- og familiedepartementet (1997). *Barnehagen - ein arbeidsplass for både kvinner og menn. BFD sine tiltak 1997-2000. Q-rundskriv - 0943 N*. Oslo: Barne- og familiedepartementet.
- Barne- og familiedepartementet (2004). *Den gode barnehage er en likestilt barnehage. Handlingsplan for likestilling i barnehagene (2004 – 2007)*. Oslo: Barne- og familiedepartementet.
- Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet (2010). *Konsekvenser for likestilling. Utredning i forhold til kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisk opprinnelse, religion mv*. Oslo: Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet.
- Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet (1998). *Forskrift om særbehandling av menn*.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2011). *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*. Oslo: Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet.
- Beauvoir, S.d. (2000 [1949]). *Det annet kjønn*. Oslo: Pax forlag.
- Bratterud, Åse, Per Tore Granrusten og Ole Fredrik Lillemyr (2000). *Hva er så spesielt med menn? En karlegging av menns og kvinners motivasjon for førskolelærerutdanningen*. Trondheim: Dronning Mauds Minne, Senter for Forskning Etterutdanning og Informasjon.
- Bredesen, Ole (2004). *Nye gutter og jenter – en ny pedagogikk?* Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Friis, Pia (2006). *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Hernes, G. (1974). Om ulikhetenes reproduksjon – Hvilken rolle spiller skolen? I: *I forskningens lys*, NAVF, s. 231-251.
- Hernes, G. og Knudsen, K. (1976). *Utdanning og Ulikhet*. NOU 1976: 46. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hernes, H. (1982). *Staten – kvinner ingen adgang? Kvinners levekår og livsløp*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Holst, Cathrine (2009). *Hva er feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Jensberg, H., R. Mandal og E. Solheim (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990 – 2010. Kontinuitet eller endring?* SINTEF-rapport A2 1906. Trondheim: SINTEF.
- Kasin, O., Slåtten, M.V. (2011). *Menn som forskjell og forskjellige menn. Rekruttering av menn til barnehage*. HiO-rapport 2011 nr 9. Høgskolen i Oslo
- Kasin, O., Slåtten, M.V., Rossholt, N. (2010). *Rekruttering av menn til førskolelærerutdanning og arbeid i barnehage*. HiO-rapport 2010 nr 6. Høgskolen i Oslo
- Kunnskapsdepartementet (2008). *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Leira, A. (2012). "Omsorgens institusjoner, omsorgens kjønn", i A. Ellingsæter og K. Widerberg, (red.). *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Likestillingssenteret (2010). *Nye barnehager i gamle spor. Statusrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring (2008-2010)*. Oslo: Likestillingssenteret
- Lov om likestilling mellom kjønnene (1978). Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet 1978-06-09-45.
- Moi, T. (2000). "Innledende Essay", i Simone De Beauvoir (2000 [1949]). *Det annet kjønn*. Pax forlag.
- Nielsen, Steen Baagøe (2005). *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering – teoretiske, historiske og etnografiske perspektiver på sammenhænge mellem køn, pædagogisk arbejde og organisering i daginstitutioner*. Roskilde: Institut for Uddannelsesforskning.
- Nordberg, Marie (2005). *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Arkipelag.
- NOU 2012: 15. *Politikk for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Odelfors, Birgitta (1999). *Barnehagen i et kjønnsperspektiv*. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Rossholt, Nina (2006). *Temahefte om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Røthing, Ragnhild (2006). *Mann i kvinneland. En kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinnedominerte yrker*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Silverman, D. (2005). *Doing qualitative research: a practical handbook (2. utg.)*. London: Sage.
- Skjeie H. og Teigen M. (2003) *Menn imellom. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Slagstad, R. (1998). *De nasjonale strateger*. Oslo: Pax forlag.
- Statistisk Sentralbyrå (1997). *Barnehager 1997*. Norges offisielle statistikk. Nedlastet 3.06.2014 fra http://www.ssb.no/a/histstat/nos/nos_c492.pdf.
- Statistisk Sentralbyrå (2014). *Ansatte i barnehager, etter stilling og kjønn. 2009-2013*. Nedlastet 22.05.2014 fra <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige/2014-04-25?fane=tabell&sort=nummer&tabell=173801>
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.