



Universitetet
i Stavanger

DET HUMANISTISKE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Barnehagevitenskap

Vårsemester 2016

Åpen

Forfatter: Bjørn-Arild Laland Fuglesten

.....
(signatur forfatter)

Veiledere: Margrethe Jernes og Åse Dagmar Knaben (Biveileder)

Tittel på masteroppgaven: Rekruttering av menn til barnehagesektoren

En kvalitativ studie av erfaringer hos tidligere deltakere fra Lekeressurs-prosjektet

Engelsk tittel: Recruitment of men to the kindergarten sector

A qualitative study of the experiences of previous participants from the project Lekeressurs

Emneord: Barnehage, rekruttering, menn i barnehage, Lekeressurs-prosjekt, sosiokulturelle perspektiver og profesjon

Sidetall: 55
+ vedlegg/annet: 73

Stavanger, 4/5/2016

Forord

Endelig har min syv år lange akademiske reise kommet til finalen. Det har vært syv lange, utfordrende og kjekke år. Jeg har studert med flinke medelever og har hatt flere inspirerende forelesere ved Universitetet i Stavanger. På grunnutdanningen hadde jeg to utrolig dyktige og motiverende forelesere i musikk fordypning som har åpnet min pedagogiske verden innen det musiske mennesket. Jeg vil dermed takke Elisabeth Barstad og Kirsten Halle for deres inspirerende og viktige bidrag.

På master utdanningen har jeg videre blitt inspirert av Marit Alvestad, Per-Einar Sæbbe, Margrethe Jernes og Åse Dagmar Knaben. Jeg vil spesielt gi en takk til Per-Einar for å foreslå Lekeressurs-prosjektet for meg. Han har både vært inspirator og forbilde. Margrethe Jernes har uten tvil vært en god og støttende veileder som skal ha en stor del av æren av det jeg har prestert. Åse Dagmar har også vært en god støttespiller mot slutten av oppgaven. Andre som fortjener en takk er Jorunn Helland hos fylkesmannen i Rogaland og Jennie Furulund som inviterte meg til Lillehammer for å se hvordan prosjektet fungerer i praksis.

Den største takken vil jeg derimot rette til min farmor Aina Fuglesten som har presset og støttet meg gjennom disse syv årene ved Universitetet i Stavanger. Gjennom årene har jeg bare blitt mer og mer oppslukt i hvordan man kan legge til rette for unge pedagogiske ledere og menn i barnehage sektoren. Ønsket mitt er å få være med å bidra til at det rekrutteres flere menn til barnehagesektoren og at jeg kan få være med å legge til rette for nye og unge pedagogiske ledere i norske barnehager.

Jeg vil også takke alle de fantastiske menneskene jeg har fått blitt kjent med som pedagogisk leder i ulike barnehager og familien min som har støttet meg gjennom årene. Tilslutt vil jeg takke min fantastiske kjæreste Annette som har beroliget og støttet meg det siste året med masterskriving.

Bjørn-Arild Fuglesten

Sammendrag

Oppgaven tar for seg erfaringer fra Lekeressurs-prosjektet, som er et prosjekt hvor ungdomsskolegutter får muligheten til å arbeide totalt 16 timer i en bestemt barnehage. Hensikten med prosjektet har vært at en skal rekruttere menn og øke andel menn som velger barnehagesektoren som en karrieremulighet. Problemstillingen som det arbeides etter i oppgaven er som følger: «Hvordan kan tidligere deltakeres erfaringer med prosjektet Lekeressurs bidra til å øke kunnskap om rekruttering av menn til barnehagesektoren»? For å svare på dette spørsmålet valgte jeg også å arbeide med to forskningsspørsmål som lyder slik:

- Hvordan er deltakernes holdninger til barnehage før og etter endt arbeidsperiode som Lekeressurs?
- Kan deltakerne tenke seg å arbeide eller ta utdanning innen barnehagesektoren etter erfaring med Lekeressurs-prosjektet?

Oppgaven bygger videre på aktuell forskning på området, samtidig med de teoretiske perspektivene: i) sosiokulturelle perspektivet, ii) menn som minoritet i barnehage, iii) yrkets anseelse, iv) kulturens påvirkende kraft, v) rollemodeller og nettverk og vi) mesterlære.

Oppgaven er en kvalitativ studie som har et fenomenologisk perspektiv. Det at oppgaven har et fenomenologisk utgangspunkt innebærer at jeg prøver å forstå menneskers opplevelser og bevissthet. For å forstå mennesker opplevelser og bevissthet har jeg brukt kvalitativt forskningsintervju for å innhente datamateriale.

Resultatene gir perspektiv på følgende fokus som betydningsfulle for å rekruttere menn til barnehagesektoren: A) Kulturell påvirkningskraft, - hvordan normalisere menn i norske barnehager. B) Gi unge menn informasjon om karriere- og utdanningsmuligheter innen barnehagesektoren. C) Fremme det teoretiske og det faglige i arbeidet som legges ned i norske barnehager. D) Gi positiv og realistisk informasjon om lønn som kan gi en positiv smitteeffekt om yrkets anseelse. E) Mannlige veiledere som kan være med og skape yrkesidentitet hos unge menn og gutter som arbeider eller har praksis i norske barnehager. F) Nettverksgrupper, hvor en reflekterer sammen om det å være mann i barnehage og for å skape en fellesskapsopplevelse rundt det å arbeide som mann i barnehager.

Innhold

DET HUMANISTISKE FAKULTET	0
MASTEROPPGAVE	0
Forord	1
Sammendrag	2
1. Innledning	5
1.1 Begrunnelse for valg av tema til masteroppgaven.....	5
1.2 Hva er Lekeressurs?	6
1.3 Problemstilling	7
1.4 Oppgavens innhold	8
1.5 Oppgavens oppsett.....	8
2. Aktuell forskning	10
2.1 Generelt om rekruttering av menn til barnehage.....	10
2.2 Mannlig eller kvinnelig identitet?	11
2.3 Er omsorg kvinnelig?.....	12
2.4 Oppsummering	13
3. Teori og faglige perspektiver	15
3.1 Sosiokulturelle perspektiver på læring.....	15
3.2 Menn som minoritet i barnehage	16
3.3 Yrkets anseelse	17
3.4 Kulturens påvirkende kraft.....	20
3.5 Rollemodeller og nettverk	22
3.6 Mesterlære	24
3.7 Oppsummering.....	25
4. Metode	26
4.1 Fenomenologisk perspektiv	26
4.2 Kvalitativt forskningsintervju	28
4.3 Forberedelser	29
4.4 Etiske retningslinjer	30
4.5 Gjennomføringen av intervjuene	31
4.6 Transkribering.....	33
4.7 Gjennomføring av analyse og tolkning.....	33
5. Resultater	36
5.1 Holdningsendring.....	36
5.1.1 Minner om <i>barnehagetantene</i>	37
5.1.2 Leke med barn hele dagen og tjene penger	37

5.1.3	De var håndplukket.....	38
5.1.4	Jeg synes menn er de koseligste i barnehagene	40
5.1.5	Jeg prøvde faktisk året etterpå	41
5.2	Veiledning	42
5.2.1	Det er mulig jeg har vokst og blitt en ny person	42
5.2.2	Lønnen burde økes med en gang.....	43
5.2.3	De kan jo bli sånn pedagog	44
5.2.4	Rollemodell	45
6.	Diskusjon	46
6.1	Normalisering av menn i barnehage.....	46
6.2	Ny forståelse for barnehagesektoren	49
6.3	Bearbeidelse av yrkes oppfattelse i kulturen	52
6.4	Mannlige veiledere og gode rollemodeller	54
6.5	Yrkets identitet	56
7.	Avslutning	57
7.1	Studiens hovedpoeng.....	57
7.2	Studiens hovedfunn.....	57
7.3	Anbefalinger for videre forskning.....	60
8.	Litteraturliste	61
	Vedlegg 1 – Intervjuguide.....	64
	Vedlegg 2 – Informasjonsskriv.....	65
	Vedlegg 3 – Godkjenning fra NSD	67
	Vedlegg 4 – Meldeskjema NSD.....	68

1. Innledning

I dette første kapittelet vil jeg beskrive hvilket tema oppgaven omhandler, hvorfor jeg kom frem til å skrive om det aktuelle temaet og så vil jeg komme med bakgrunnsinformasjon om det valgte temaet. Deretter gir jeg en forklaring på problemstillingen som oppgaven skal forsøke å svare på. I dette kapittelet vil jeg også si noe om oppgavens innhold og oppsett. Når jeg forklarer oppgavens innhold, vil jeg også avgrense oppgaven og gi kort noen forklaringer på et par sentrale begrep som anvendes i teksten.

1.1 Begrunnelse for valg av tema til masteroppgaven

Barnehagesektoren har i lang tid vært preget av kvinnelige arbeidstakere. Barnehageansatte skal gi barna i barnehagen gode holdninger og verdier om likestilling og likeverd i barnehagen. Å øke andel menn i barnehager kan skape gode eksempler for barn om hvordan menn og kvinner innretter seg i samfunnet og kulturen vår. Vi skal gi alle barna like vilkår og vi skal gi dem erfaringer slik som sosialkompetanse, selvstendighet og det å ha troen på seg selv. Vi skal gi barna like forutsetninger og ikke forskjellsbehandle dem på grunn av deres kjønn. Vi skal være gode forbilder og rollemodeller innenfor temaet likestilling (Friis, 2006).

Ifølge Statistisk sentralbyrå arbeidet det i 2013, 93 573 personer i norske barnehager, hvorav 82 816 var kvinner og 10 757 var menn (SSB, 2014). Regjeringen har i flere år hatt som målsetning å øke prosentandelen menn i barnehagene. Innen 2007 hadde barne- og familiedepartementet (2004-2007) som mål å få 20 % menn som arbeidet i norske barnehager, men i 2013 var det bare 8,7 prosent menn som arbeidet i barnehage, ifølge Utdanningsdirektoratet (2016). Det å rekruttere menn til barnehagelæreryrket og barnehagesektoren er et aktuelt tema. Det er et tema som engasjerer barnehagesektoren og et tema som en må arbeide med dersom man skal nå regjeringen sitt mål om 20 % menn i barnehager.

Som mann og som pedagogisk leder i en barnehage, skulle jeg selv ønske flere mannlige ansatte i barnehagen. Det å øke andel menn i barnehager mener jeg kan øke yrkets anseelse, endre holdninger om barnehagekulturen og etter hvert skape en yrkesidentitet for menn som arbeider i sektoren. Selv om man øker andel menn i barnehagene er det også viktig å påpeke at kvaliteten i barnehagen dermed ikke økes automatisk. Man skal ikke ansette menn for deres kjønn, men man skal ansette dem for hvilken måte de utfører sitt pedagogiske arbeid på. Man skal prøve å øke andel menn som søker seg til sektoren og utdanningen slik at det kan utvikles positive og kompetente menn som vil arbeide i barnehager. Jeg vil presisere at oppgaven har

som hensikt å se på hvilke erfaringer vi kan finne for å øke søkerandelen av menn i barnehagene og til barnehagerelaterte studier. Det at jeg vil finne ut hvilke faktorer som kan virke rekrutterende på menn, synes jeg er et interessant tema. Jeg vil komme tilbake til dette i underkapittelet *problemstilling*.

1.2 Hva er Lekeressurs?

Et interessant prosjekt om hvordan rekruttere menn til barnehagesektoren har vokst frem i Lillehammer og spredd seg til andre deler av landet, deriblant Rogaland. Prosjektet heter Lekeressurs og har fokus på å gi ungdomsskolegutter erfaring i å arbeide i barnehage. Lekeressurs er en ide som Jenny Furulund utarbeidet, og denne ideen ble prøvd ut i barnehagen hvor hun var styrer; i Lundsgaardløkka barnehage i Lillehammer. I følge hjemmesidene til Lundgaardsløkka barnehage, går Lekeressurs ut på at ungdomsskolegutter arbeider i en barnehage to ettermiddager i uken, to timer hver gang de er i barnehagen i en måned.

Det finnes også andre måter å strukturere arbeidstiden, men i utgangspunktet arbeider ungdomsskoleguttene totalt 16 timer, fire timer i uka i fire uker. Dette er et prosjekt hvor ungdomsskole og barnehage samarbeider, og her er det bare gutter som får tilbud om å være med. Dette tilbudet gis bare gutter fordi fylkesmannen deler ut midler til lokalt arbeid innen likestilling. Guttene som deltar skal også ha en mannlig veileder.

Det som er interessant med dette prosjektet, er å se om det har innvirkning eller effekt ved rekruttering av menn til barnehager. Å rekruttere menn til barnehagesektoren er en utfordring som statistikken fra 2013 med 8,7 % menn viser. Dermed kan en etter endt arbeidsperiode i Lekeressurs-prosjektet se om guttene selv søker seg inn til barne- og ungdomsarbeider-faget, søker jobb som assistent i barnehage eller om de søker på barnehagelærerutdanningen.

Etttersom prosjektet startet i Lillehammer, har jeg valgt å intervju tre gutter som har vært med i Lekeressurs-prosjektet i Lundsgaardløkka barnehage hvor det startet. Jeg var så heldig at jeg fikk besøke Lundsgaardløkka barnehage og fikk se hvordan prosjektet fungerte med aktive Lekeressurs-deltakere. Videre har jeg intervjuet tre gutter fra Rogalandsregionen for en mer lokal forankring.

Fylkesmannen i Rogaland har delt ut midler i 2013 til Lekeressurs-prosjektet. Fylkesmannen beskriver hensikten med prosjektet slik:

«Hensikten med prosjektet har vært å skape interesse for barnehageyrket, både som barnehageassistent, fagarbeider og barnehagelærer hos gutter i ungdomsskolen. Vi som jobber i barnehagen, har verdens fineste yrke. Likevel har det så lav status, spesielt blant menn. Og vi tror at dersom vi viser dem hvor fint det er å arbeide i barnehage, vil flere søke seg til barnehagen. Derfor har vi satt i gang dette prosjektet og begynt med guttene på ungdomstrinnet» (Helland og Fuglesten, 2015, s. 1).

Ved å skape interesse for barnehageyrket håper fylkesmannen å øke status på yrket blant gutter og menn. Tanken er at prosjektet er med på å øke rekrutteringen til barnehageyrket. Å skape interesse for barnehageyrket må presiseres bedre om hvordan en skal gå frem for å skape denne interessen. Det å innhente erfaringer fra Lekeressurs-prosjektdeltakerne mener jeg er viktig. Dersom man setter i gang slike tiltak, er det interessant å undersøke hvordan tiltaket fungerer og hva som eventuelt kan gjøre tiltaket funksjonelt etter formålet.

1.3 Problemstilling

Som nevnt tidligere i innledningen er målet til regjeringen å øke prosentandelen menn som arbeider i barnehager. Min problemstilling er som følger: «Hvordan kan tidligere deltakeres erfaringer med prosjektet Lekeressurs bidra til å øke kunnskap om rekruttering av menn til barnehagesektoren»?

Ettersom det finnes lite faglitteratur om Lekeressurs vil jeg fokusere på litteratur om rekruttering av menn til barnehager. Jeg har også funnet annen litteratur som vil være med på å belyse funnene jeg har gjort.

I oppgaven vil jeg også drøfte følgende forskningsspørsmål:

- Hvordan er deltakernes holdninger til barnehage før og etter endt arbeidsperiode som Lekeressurs?
- Kan deltakerne tenke seg å arbeide eller ta utdanning innen barnehagesektoren, etter erfaring med Lekeressurs-prosjektet?

Dette er to ulike spørsmål jeg vil belyse i oppgaven for å kunne komme frem til en avklaring på min problemstilling.

1.4 Oppgavens innhold

Innholdet i oppgaven består av hvordan erfaringene til Lekeressurs-deltakerne kan gi oss ulike perspektiv på hva som skal til for å rekruttere mer menn til barnehage sektoren. Det å se på hvordan kulturen er, finne ut mer om yrkets anseelse og forstå guttenes opplevelser og erfaringer av det å arbeide i barnehage, er sentrale faktorer. Kan mannlige veiledere gi unge gutter mot og inspirasjon til å arbeide eller ta utdanning innen barnehagesektoren? Kan menn gi Lekeressurs-deltakerne et innblikk i at menns omsorg til barna er kjønnsnøytralt og slik bidra til å oppløse en kjønnsdualistisk tilnærming på begrepet omsorg? Med *kjønnsdualistisk* forstår jeg her en todeling av for eksempel utøvelsen av omsorg, der menn og kvinner utøver dette ulikt på grunn av kjønn. Et annet tema som også er et funn i oppgaven er at det er viktig å få frem hvordan menn i barnehagelæreryrket skal normaliseres i barnehagesektoren. Med *normalisering*, mener jeg at det blir kulturelt vanlig for en mann å arbeide i barnehage. Dette er viktige perspektiver man må sette seg inn i og prøve å forstå. Det å rekruttere menn til barnehager er ingen enkel oppgave. Det er flere ulike aspekter man må ta hensyn til og bli oppmerksomme på. Ettersom begrepet omsorg historisk er assosiert med det kvinnelige, samt at det å passe barn har vært et kvinnedominert yrke, mener jeg at endringer i kulturen vår kan øke andel menn i barnehagene. Det har skjedd en endring på dette feltet de siste ti-årene, men vi har enda ikke oppnådd det politiske målet om 20 prosent menn som arbeider i barnehager.

1.5 Oppgavens oppsett

Oppgaven startet med en innledning om hvilke begrunnelser jeg har for å skrive oppgaven. Her har jeg også gitt en beskrivelse av Lekeressurs-prosjektet jeg har studert og intervjuet deltakere fra. Videre forklarte jeg problemstillingen og forskningsspørsmålene for å klargjøre hva jeg vil frem til i oppgaven.

Kapittel to består av ulike ny forskning som kan gi relevante perspektiver når jeg skal prøve å forstå rekruttering av menn til barnehagesektoren. I kapittel tre vil jeg presentere relevant teori som jeg vil bruke i drøftingskapitlet senere i oppgaven. For å kunne forstå tolkninger i resultatkapitlet, har jeg beskrevet fremgangsmåte i metodekapitlet. Dette kapitlet (fire) gir innblikk i hvilke metodiske forankringer jeg har hatt og hvordan jeg har gått frem for å gjøre oppgaven mest mulig pålitelig og relevant i tilknytning til problemstillingen. I kapittel fem, legger jeg frem resultatene og i kapittel seks drøfter jeg funnene fra resultatkapitlet og

belyser dem med teoretiske perspektiv. Dette for å kunne støtte funnene og tolkningene mine med annen teori som finnes fra før.

Det siste kapittelet i oppgaven vil være avslutningen. Det er her jeg vil skrive oppsummeringen av hva jeg har kommet frem til og stiller spørsmål om Lekeressursprosjektet fungerer, om det er et tiltak som må settes i gang og om en skal bruke tid og ressurser på dette.

Det vil også legges ved vedlegg slik som godkjenning fra NSD, informasjonsskriv og intervju-guiden jeg har brukt under intervjuene jeg har utført.

2. Aktuell forskning

I kapittelet aktuell forskning vil jeg komme med ulike perspektiver og tanker en må reflektere over når en skal rekruttere menn til barnehagesektoren. En kan ikke bare forvente at en minoritet skal ta et utradisjonelt valg og begynne å arbeide eller ta en utdanning hvor det er en majoritet av det motsatte kjønn. Det er ulike grunner og teorier om hvilke menn og hvordan en skal rekruttere dem.

2.1 Generelt om rekruttering av menn til barnehage

Det nevnes i temaheftet om rekruttering av menn til barnehagen (Friis, 2006) at man i andre deler av samfunnslivet, slik som i lagmannsretten, styret i store konsern og i politiske parti, at noen er lovpålagt og andre ønsker like mange kvinner som menn for å få en bredere og bedre forståelse for enten en rettfærdig dom eller kundeforståelse. Dette er grunnen til at begge kjønn er representert. Dette vil dermed gi flere nyanser i diskusjonene (Friis, 2006). Med dette mener Friis (2006, s. 9) at dersom begge kjønn er representert i personalgruppen, kan personalet i barnehagene bedre forstå og imøtekomme gutter/jenters og fedre/mødres behov. Det er imidlertid ikke riktig å rope på den *Tarzan*-lignende mannen, men man må strekke seg ut til ulike typer menn, slik som musikeren, filosofen, dramatiker, den empatiske og den lekende mannen (Friis, 2006). Man må skape et mangfold i barnehagen, slik at alle barn får like forutsetninger til å utvikle seg frigjørende i forhold til kjønn.

Mangfold i personalgruppen i barnehagen er et ideal og Barne- og familiedepartementet har siden midten av 1990-tallet arbeidet for å rekruttere flere menn til barnehageyrket (Sataøen, 2008 i Slåtten m.fl., 2010). Dette skal være et av to satsningsområder vedrørende strategier for likestilling i barnehagen i følge en rapport om tematikken av Slåtten, Rossholt og Kasin (2010). I rapporten deres gav de mannlige informantene uttrykk for at rekruttering av menn til barnehagen i større grad burde konsentrere seg om å gi samfunnet bedre og mer informasjon om den fagkompetansen barnehagelærerutdanningen inneholder. Menns tradisjonelle valg av yrker dreier seg om lønn og status (Teigen, 2006 i Slåtten m.fl. 2010). Etter intervjuer som er gjort i forbindelse med rapporten til Slåtten, m.fl. er det ikke alle som trekker frem lønn som en viktig faktor når de diskuterer yrkesvalg, eller rekruttering av menn. Diskusjonen om lønn kommer derimot ofte opp når en diskuterer menns utdanningsvalg i klasserommet eller i den offentlige debatten (ibid). For eksempel kan nyheter og offentlige debatter hevde at menn velger bort barnehagesektoren på grunn av lav lønn. Dette kan være på grunn av at det er en

allmenn tolkning i kulturen om at lønnen er lav og dermed velges barnehagekarrieren bort til fordel for andre sektorer hvor lønnen er høyere.

2.2 Mannlig eller kvinnelig identitet?

Ettersom kvinner regnes som det motsatte av det mandige og maskuline, er det forståelig, at enkelte kan føle seg stigmatisert dersom noen kommenterer deres seksuelle legning på grunn av yrket deres. Friis (2006) sier at i «andre land forbindes menn i omsorgsykker med homofili. Dette er ikke så tydelig uttrykt i Norge, det er få som sier dette direkte» (ibid., s. 17). Menn kan være engstelig for å arbeide i barnehage fordi de dermed tror de risikerer å miste noe av sin maskulinitet (Friis, 2006). Hun stiller dermed spørsmålet om dette kan være en av grunnene til at markedsføringen til yrket er knyttet til en tøff og tradisjonell oppfatning av mannen. Dette gir ikke nødvendigvis et mangfold i barnehagen.

Dersom man ønsker mangfold i barnehagen, mener jeg det blir å komme med vrangforestillinger om barnehagelæreryrket dersom man markedsfører den tøffe, maskuline og tradisjonelle mannen. Det finnes flere viktige og spennende perspektiver en kan belyse for å fremheve yrket vårt. For eksempel kan en fremheve det å være sporty, ha god sosial kompetanse, være forbilde, eller det å være selvsikker.

Det at en må fremme flere ulike perspektiver kan også ses fra en annen innfallsvinkel. Mange av de mennene som utdanner seg til barnehagelærere foretrekker å jobbe i naturbarnehager, - et slags *maskulint smutthull* i yrket. Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning som holder til i Trondheim, har en egen friluftslivlinje hvor det finnes en stor del mannlige studenter (Friis, 2006). Det kommer videre frem i temahefte at menn føler det er for *trengt* i barnehagen, de får ikke ut potensialet de har for å utøve arbeidet deres inne i barnehagen, så de må ut i naturen (Friis, 2006). Friis sier videre at naturen gir mennene et maskulint *alibi* for å arbeide i en sektor hvor det kvinnelige er dominerende. Her får de få problemer med den maskuline identiteten sin fordi mennene i naturbarnehager får gå med kniv i beltet og hovedarenaen deres er i en lavvo eller i en båt (Friis, 2006).

Er kniv i beltet synonymt med maskulinitet? Jeg spør meg selv om dette er en god måte å rekruttere menn til barnehager. Og er det bare de maskuline mennene vi vil skal arbeide i barnehager? Hva med å frigjøre og åpne opp mannens rolle? Som mann i barnehage mener jeg at dersom hovedarenaen min blir i en lavvo eller i en båt, vil ikke dette være med på å styre yrkesidentiteten min som mann i barnehagen. Jeg vil derfor ta med dette perspektivet

senere i oppgaven for å drøfte hvilke typer menn barnehagen trenger og videre ulike måter å rekruttere menn på til barnehagen. I neste del vil jeg fortsette å se på ulikheter mellom menn og kvinner i tilknytning til deres arbeid med barn i barnehager ved å drøfte omsorgsbegrepet.

2.3 Er omsorg kvinnelig?

Omsorg er et viktig begrep som brukes i barnehage. Hvordan en skal gi omsorg og hvordan en definerer begrepet omsorg er en viktig debatt. Kunnskapsdepartementet (2011) beskriver omsorg som nært knyttet til oppdragelse, helse og trygghet. Kunnskapsdepartementet sier at en skal gi oppmerksomhet, vise åpenhet for det unike hos hvert barn og at en omsorgsfull relasjon er preget av nærhet, innlevelse, lydhørhet og evne og vilje til samspill. Etter å ha lest om omsorg i Friis (2006) og Slåtten m.fl. (2010) kan man lett forstå omsorg som noe feminint og som ligger nært kvinnekulturen. Det at kvinner historisk har erfaring med omsorg slik som for eksempel å amme, trøste, lytte, vise nærhet og videre, mener jeg er med på å gjøre begrepet omsorg kvinnelig og feminint.

Det ensidige feminine omsorgsinholdet må nyanseres, slik jeg ser det. Dersom man skal inkludere mannen i barnehagen, må en kanskje finne en dualistisk tilnærming av begrepet omsorg som begge kjønn kan kjenne seg igjen ved. Ved en oppfattelse av begrepet omsorg som noe kvinnelig, vil det kunne ekskludere mannen fra dette viktige begrepet. Jeg vil dermed oppfordre alle til å bruke begrepet omsorg for å inkludere menn og for å gi informasjon om hva omsorg egentlig er. Kan menn som minoritet i en majoritetskultur dermed føle seg mindre truet og kanskje føle at de bidrar med mer enn de tror? Jeg mener det, selv om det kanskje er et paradoks at menn vil ha sin kjønnsidentitet som menn, samtidig som en kjønnsnøytral omsorg blir løftet fram. Slåtten m.fl. (2010) sier at:

«Når vi diskuterer omsorg både i forskning, i feltet og blant våre informanter er vi midt i et gjentakende paradoks. I et og samme intervju kan menn fortelle om sin omsorg som annerledes fra kvinner, samtidig som de mener at omsorg er kjønnsnøytralt. Når det er sagt, er det viktig å understreke at flere av mennene er opptatt av å oppløse en kjønnsdualistisk tilnærming til omsorg. Det reageres på at omsorgsbegrepet er så nært koblet til det kvinnelige» (Slåtten m.fl., 2010, s. 11).

Det kommer videre frem i rapporten at det menes at kvinner og menn gir ulik omsorg selv om begrepet er kjønnsnøytralt. Likevel er mennene opptatt av å oppløse det til en kjønnsdualistisk tilnærming. Her kan det dermed tolkes som at mange mener at omsorg er kvinnelig. Det refereres til Askland og Rossholdt (2009 i: Slåtten m.fl., 2010) som har skrevet om mannlige førskolelærere som bekrefter at kvinners nærhet og gjøremål ofte blir knyttet til omsorg. Dette

kan være en oppfatning som flere menn har. Menn som er av denne oppfatningen kan oppleve at deres bidrag i barnehage ikke er tilstrekkelig. Dette er også et tema som beskrives i Friis (2010):

«Begrepene «omsorg, stell, passe barn» forbindes med førskolelæreryrket, og er vanskelige å definere, dette er ikke spesifikke kunnskaper som man lett kan lese seg til i en fagbok. Mange menn blir usikre på om de har noe å gjøre i en barnehage, om de har noen kunnskaper eller ferdigheter som kan benyttes i barnehagen» (Friis, 2006:19).

Dersom menn er usikre på om de har ferdigheter eller tilstrekkelig med kunnskap til å arbeide i barnehage, mener jeg at man må gi dem innsikt i arbeidsoppgaver og vise dem hva begrepet omsorg dreier seg om. Det kan kanskje i noen grad øke forståelse av hvilke ferdigheter og kunnskaper man trenger for å arbeide i barnehage. Det kan dermed være mulig at det kan føre til at menn tenker at dette kan være en oppgave for dem.

2.4 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg sett på at man ikke trenger *Tarzan-mannen* i barnehagen, men man bør rekruttere et mangfold av menn til barnehagesektoren. Dette for å kunne skape mangfold av rollemodeller i barnehagen og gi alle barna like vilkår. Det handler også om å kunne legge til rette for en bredere forståelse i foreldregruppen, som består av begge kjønn og som har barn av begge kjønn. Samtidig må en også gi informasjon om fagkompetansen som trengs i barnehagelærerutdanningen. Det kommer også frem at lønn ikke har stor betydning individuelt for alle, men når den offentlige debatten er aktuell, er lønnsproblematikk ett av *kortene* som *spilles*. Man velger bort arbeid og karriere i barnehagesektoren på grunn av for lav lønn. Jeg undres over om en generell og allmenn tolkning av lønn i barnehagesektoren er virkelig, og om denne forståelsen eventuelt kan forandres.

Ettersom barnehagen er kvinnedominert, kan enkelte menn vegre seg for å arbeide innen denne sektoren fordi det kan stilles spørsmål ved deres kjønnsidentitet. Dette kan dermed føre til at de mennene som begynner å arbeide i barnehage overkompenserer deres kjønn og blir veldig maskuline. Dette kan en se ved for eksempel at det er flere menn som arbeider i naturbarnehager, slik at de får gjøre sitt kjønn maskulint og de kan identifiseres ved å være maskulin.

Begrepet omsorg bør finne en kjønnsdualistisk tilnærming, men det kan forbindes med kvinner og det feminine ettersom det har ligget nærmest deres natur i flere tusen år. Man bør dermed finne en dualistisk tilnærming til begrepet omsorg slik at en ikke ekskluderer mannen

fra begrepet. Dersom mannen føler at begrepet omsorg inkluderer ham, kan han føle at han kan mestre det å arbeide i barnehage og dermed kan det være flere som søker seg til arbeid her.

3. Teori og faglige perspektiver

I følgende kapittel vil jeg presentere teori og ulike faglige perspektiver. De faglige og teoretiske perspektivene jeg vil belyse i oppgaven er sosiokulturelt perspektiv, menn som minoritet i barnehage, yrkets anseelse, kulturens påvirkende kraft, rollemodeller og nettverk og mesterlære. Dette er perspektiver jeg mener er relevant for å kunne svare på problemstillingen til oppgaven. De teoretiske perspektivene vil bli presentert for at jeg senere skal kunne drøfte dem opp mot funnene i resultat kapittelet. Dette vil videre bli drøftet og presentert i drøftingskapittelet.

3.1 Sosiokulturelle perspektiver på læring

Som et teoretisk fundament i oppgaven vil jeg bruke sosiokulturell læring. Sosiokulturell læring kan forstås ved at kunnskap forekommer og er knyttet til handling og argumentasjon i sosiale kontekster (Säljö 2001). Dette mener Säljö skal være et aktivt forsøk på å forstå verden på en bestemt måte. Sosiokulturell læring omtales også av Säljö (2001) som et kulturpsykologisk perspektiv. Dette forstås som at kunnskapen som menneskene tilegner seg, formes gjennom deltakelse i kulturelle aktiviteter og hvordan mennesker tar i bruk de redskapene som er til disposisjon i kulturen. Havnes (1996, s. 170) sier at læring er en sosial prosess. Når man lærer blir man en del av et kulturelt og sosialt praksisfellesskap.

I kultur og samfunn fornyes og reproduseres det stadig kunnskaper. Dette skjedde også lenge før vi fikk formalisert utdanningen. Vi kan derfor forstå læring som hva kollektiver og individer tar med seg fra sosiale situasjoner og anvender i fremtiden (Säljö, 2001). Jeg forstår det slik at kunnskap og læring skjer i samfunnet gjennom sosiale kontekster og gjennom kulturelle aktiviteter. Denne oppfatningen på læring forsterkes også av Dysthe (1996, s. 107) som sier at sosiokulturell læring innebærer sosial samhandling, slik at også selve interaksjonen skaper forståelse og mening. Kunnskapen er hva man tar med seg fra denne sosiale situasjonen og anvender i fremtiden. Lekeressurs-prosjektet har hatt en hensikt å skape kunnskap om og interesse for barnehageyrket for unge menn. Prosjektet håper med dette at i fremtiden vil dette øke andel menn som arbeider i barnehager. Ettersom man dermed gir guttene som deltar i Lekeressurs-prosjektet sosial deltakelse i barnehagen, mener jeg det sosiokulturelle perspektivet gir et viktig fundament i tolkningen av resultatene i min studie.

3.2 Menn som minoritet i barnehage

Dersom et fag er dominert av et bestemt kjønn i lange perioder, vil dette faget bli preget av kjønnets tradisjoner, normer, språk, omgangstone og holdninger, ifølge Bø (2014, s. 117). Med dette kan en forstå at det kan være utfordrende å være mann som minoritet i barnehage. Det kan være krevende å tilpasse seg, fordi mannen tiltrer i en annen kultur enn sin egen. Tallmessig ulikhet kan gi flertallet et privilegium ved at flertallet følger sin lov og pålegger minoriteten dette (Beauvoir, 2000). Det kan dermed for unge gutter være skremmende å velge det som anses som kvinnelig, fordi de kan være redd for å bli mobbet og miste status. I tillegg sier kulturen vår at det som er kodet mannlig gir høyere status. Dette kommer også frem hos Bø (2014). Bø sier at det er en større utfordring å få gutter til å prøve det som er kodet kvinnelig, enn jenter til å prøve det som er kodet mannlig.

Menn som gir seg inn i det kodete kvinnelige, kan imidlertid få erfare god velkomst. På kvinnedominerte områder, slik som forskjellige fritidstilbud, småskolen og barnehagen, kan menn bli tatt godt imot, nettopp fordi de er menn ifølge Holter (1998). På den andre siden kan menn oppleve det å bli undervurdert i kvinnedominerte yrker. Videre skriver Holter at selv om vi skal være kjønn og samtidig være likeverdige, så må man bryte ut av et mønster og gå inn på det andre kjønns område. Med dette, utfordrer man en moral og orden som finnes fra før og kan dermed lett føre til negativ oppmerksomhet og sanksjoner (Holter, 1998).

Det å bli utsatt for negativ oppmerksomhet kan være en påkjenning for et menneske. De sosiale behovene er dypt forankret hos oss mennesker, og vi har et behov for å bli akseptert og inkludert (Bø & Schiefloe, 2007). Bø og Schiefloe sier også at vi kan gi etter for innvirkninger og justeringer andre påtvinger oss. Dette kan være fordi vi trenger bekreftelse på vår egen identitet og verdighet. Jeg forstår det slik fordi at mennesker har behov for støttende fellesskap i tilværelsen for å mette de sosiale behovene sine. Ser en på forskning som er gjort tidligere kan en forstå at blandede kjønnsgrupper kanskje kan gi en ny dimensjon i arbeidet. En kan kanskje få bekreftelse på egen verdighet og identitet.

Verdighet har betydning for trivsel, og Holter (1998) forklarer at jobbtrivsel og kreativitet kommer tydeligere frem i allsidige arbeidsgrupper. Han løfter frem at «nyere forskning tyder på at jobbtrivsel og kreativitet fremmes bedre gjennom kjønnsblandede og allsidige arbeidsgrupper enn gjennom enkjønnede grupper» (Holter, 1998, s. 38). Her forstår jeg at Holter (1998) mener at enkjønnede grupper ofte kan skape stereotypier og oppfatninger som blir for ensidige. Igjen kan det skape en motreaksjon hos menn som arbeider i barnehager. En

får gjerne ikke bekreftet sin identitet som kjønn og må overkompensere det for å føle seg sett. Stereotypi i en kjønnert situasjon kan skape en motreaksjon, som forklares slik av Holter:

«Når enten kvinner eller menn er i en minoritetssituasjon og utsettes for en stereotypi om at de «egentlig» ikke holder mål som kjønn i denne situasjonen, oppstår det gjerne en forståelig motreaksjon – man blir desto ivrige etter å markere sitt kjønn» (Holter, 1998, s. 40).

Vi kan i slike situasjoner risikere at mennene i barnehagene overkompenserer sin maskulinitet og utøver en mer stereotypisk holdning i det å være mann. Holter (1998) sier at det ikke er sikkert at slike strategier er bra på sikt. Dersom det bare er *macho-menn* som arbeider i barnehager, mener jeg at det ikke vil være en rekrutterende faktor for å få mangfold inn i sektoren. Det kan synes viktig å skape et samarbeid med den foreløpige majoriteten i barnehagene som er kvinner.

Majoriteten har også sine holdninger til det motsatte kjønn, og Holter (1998) skriver at vi må arbeide med kvinners syn på menn som arbeider i barnehage. Slik jeg forstår det, må vi skape god sosiabilitet i barnehagene for menn. Begrepet sosiabilitet omhandler to faktorer; det ene er å høre til og den andre faktoren er det potensiale en har for å inngå i forpliktende relasjoner (Bø & Schiefloe, 2007). Med dette mener jeg at man må arbeide med kvinners holdninger til menn i barnehagene. Mennene som begynner å arbeide i barnehager må med andre ord føle at de hører til i barnehagen og at man inkluderer menn i de forpliktende relasjonene som befinner seg i barnehagene. Målet er ikke at menn skal komme inn og vite alt som skjer i barnehagene, men de skal være med på at det skjer likestilling i samfunnet.

3.3 Yrkets anseelse

Yrkets anseelse er et relevant tema for rekruttering av menn til barnehagesektoren. Her vil jeg komme med noen perspektiver om hvilken anseelse barnehage yrket kan ha i samfunnet og i menns *øyne*. Menn kan ha en oppfattelse av at tradisjonelle kvinneyrker har lav status, slik Holter (1998) peker på:

«Når menn oppfatter det å jobbe i en barnehage som noe som har lav status, noe som ofte er ensformig og slitsomt, og noe som vil bety et «tilbakesteg» for dem selv når det gjelder klasseposisjon i samfunnet, bedømmer de jobben ut fra en tradisjonell synsvinkel» (Holter, 1998, s. 40).

Tankegangen kommer fra industrisamfunnet, men etter hvert som vi nå går inn i det informasjonspregede samfunnet, kan omsorgsarbeid og arbeid i barnehage få en høyere status på sikt, i følge Holter (1998). Også andre faktorer som lønn samt ulike mannstyper, spiller inn

på yrkets anseelse. Dette vil jeg prøve å forklare utfra en nylig utkommet rapport om mannlige førskolelærere (Bøyum, 2013). Bøyum omtaler tre mannstyper som tar førskolelærer utdanning (Bøyum, 2013). De tre mannstypene er, a) søkeren som har erfaring fra barnehage, b) finneren som tilfeldigvis havnet der og c) nybyggeren som kommer fra et maskulint miljø, men allikevel velger å utdanne seg innen et mer feminint miljø. Slik jeg også forstår det, påpeker Bøyum at mennene har fått et nytt inntrykk av utdanningen og profesjonen. De erfarer at utdanningen er mye mer faglig enn først antatt. De får en ny forståelse for profesjonen ved at de får en erfaring ved at en ikke bare leker med barna, men at yrket krever mer ansvar enn antatt. Med denne nye forståelsen påpeker Bøyum også at mennene blir inspirert til å fortsette utdanningen. Bøyum vil likevel ikke generalisere denne holdningen ettersom utvalget består av kun 11 mannlige førskolelærerstudenter. Jeg vil likevel bruke det som en pekepinn i oppgaven min om at holdninger, erfaring og informasjon om barnehageyrket kan være utilstrekkelig i samfunnet.

Erfaring, ifølge Dewey (2005, s. 157) er avhengig av et passivt og et aktivt element. Det Dewey mener med dette er at for å erverve seg erfaring må man aktivt gjøre det man kaller eksplisitt eksperiment; altså sine helt konkrete praktiske erfaringer. Deretter må man passivt underlegge seg konsekvensene av den erfaringen man har gjort seg. Den passive konsekvensen er selve tenkningen om erfaringen, men Dewey (2005, s. 161) peker på faren ved å anta at *relasjoner* kan bli til gjenstand for persepsjon uten egen erfaring. Det er her Dewey (2005, s. 161) mener at det er uheldig at halve observasjoner, språklige begreper og svakt assimilert viten påføres verden. Dewey (2005) mener at et gram erfaring er mer verdt enn et tonn teori. Jeg finner også dette igjen i Slåtten, Rossholt og Kasin sin rapport fra 2010. Informantene savner å heve yrkets anseelse ved å gjøre innholdet i utdanningen mer kjent, dette kan være en relevant faktor. Med dette mener jeg at samfunnet må erfare at utdanningen inneholder god teoretisk forankring. Dette istedenfor at samfunnet har en persepsjon om at utdanningen bygger på *allmennkunnskap* og kan gjennomføres av *alle*. Jeg vil også knytte dette til Lekeressurs-prosjektet med tanke på at prosjektets intensjon er å vise frem og gi unge menn informasjon om barnehageyrket. Dette kan virke appellerende til gutter og menn, som igjen kan føre til at de velger dette yrket.

Et av argumentene i debatten om å øke andelen menn i barnehagen, er at menn trengs i barnehage og skole for at barn og voksne skal få forståelse av menn også kan arbeide innen omsorg, undervisning og med barn. Dette vil bidra til å endre kjønnsstereotypiske forventninger så vel som for eksempel holdninger om at kvinner håndterer omsorg for barn

best. Dette vil føre til en utvidelse av jenters og gutters så vel som menn og kvinners muligheter, ferdigheter og interesser (Bø, 2014). Her ser jeg det slik at, dersom man ser menn arbeide i barnehage, kan yrket få endret holdninger i samfunnet. En slik mulighet kan gi yrket en mer positiv anseelse som kan føre til en god appell og høyere rekrutteringsfaktor blant menn.

En høyere rekrutteringsfaktor kan være lønn. Lønn nevnes i enkelte diskusjoner som en av grunnene til at barnehagesektoren har lite god anseelse blant menn og i samfunnet generelt. Jeg vil prøve å forklare lønnsdiskusjonen i sektoren med en teori som Malcom Gladwell (2014) forklarer i en av bøkene sine. Der forklares en idé som handler om *vippepunktet*. Det som er spesielt med denne idéen er at den handler om smitteeffekt. Den kritiske masse fører til endring, altså et vippepunkt. Gladwell skriver også om det han kaller sosial epidemi som smittsom. En type sko ble populære igjen, ikke fordi det ble satt inn nye annonser om skoene, men på grunn av at ungdommer eksponerte skoene på en appellerende måte og slik ble det en smittsom *epidemi* for andre mennesker (Gladwell, 2014). Gladwell skriver også om knust rute-teorien, som er en teori om kriminalitet. Jeg vil bruke en metafor i denne teorien for å knytte den til samfunnets offentlige lønnsdiskusjon i barnehagen. Metaforen er at lønnen i dette eksempelet vil være en knust rute, eller et nedtagget buss-sete. Når setene er nedtagget, bidrar det til at flere tagger og skjærer i buss-setene. Dette kan skape økt kriminalitet og uorden. Gladwell (2014) forklarer ulik forskning som har arbeidet med dette fenomenet, blant annet Wilson & Kelling. Gladwell sier at de «hevde at kriminalitet er et uunngåelig resultat av uorden» (Gladwell, 2014, s. 146). Utdypende forklaring går i retning av at:

«Hvis et vindu blir knust og ikke repareres, vil de forbipasserende tenke at ingen bryr seg om det, og at ingen har ansvar for det. Snart vil flere vinduer bli knust, og følelsen av anarki vil spre seg fra bygningen til gata den ligger i, og sende ut et signal om at alt er lov» (Gladwell, 2014:146f).

Tanken med denne knust rute-teorien, opplever jeg som nyttig for å forstå rekruttering av menn til barnehagesektoren. Ideen er at mange, både unge menn og kvinner, er av den oppfatning at barnehagelærere, eller deres stilling som pedagogiske ledere i barnehage er underbetalt. Nyutdannede barnehagelærere som trer inn i stilling som pedagogiske ledere i Stavanger kommune har imidlertid en gjennomsnittlig årslønn på 421 000 kroner, ifølge stillingsannonsene på kommunens hjemmeside¹. Dette fremstår ikke som svakt lønnet,

¹ Stavanger kommune, ledige stillinger:

https://www.webcruiter.no/WcMain/AssignmentSearch.aspx?company_id=407090&SearchParamsMode=DEFAULT_ON&viewall=1&link_source_id=0

sammenlignet med nyutdannede ingeniørers lønn. Tilsvarende lønn for ingeniører er 476 943 kroner per år ifølge Nito.no². Differansen mellom disse to stillingene er 55 943 kroner, noe jeg mener er et marginalt sprik mellom de ulike stillingene. Dersom noen sier at pedagogiske ledere er underbetalt gjentatte ganger og klager over lønnen uten å si hva lønnen er, vil jeg sammenlikne det med knust-vindu-teorien. Dersom mange nok klager på lav lønn for en barnehagelærer, er det ingen til slutt som vil bry seg, og denne oppfatningen kan spre seg til hele samfunnet som en smittsom effekt. Dette er noe jeg vil drøfte videre i analysen av intervjuene mine og hvordan vi kan snu denne smittsomme effekten om oppfattelsen av lønn i barnehagesektoren.

3.4 Kulturens påvirkende kraft

Kultur kan ha stor makt i samfunnet. Makten som finnes i kultur kan være fra utdanningsvalg til måter å kommunisere på. Biesta og Burbules (2003) skriver at Dewey hadde en antropologisk forståelse av kultur. Med dette mente de at kultur er alt som inneholder handling og samhandling for mennesker, slik jeg forstår det. I denne delen vil jeg derfor beskrive hvilken makt kultur kan besitte i de valgene man tar. Personlig er jeg av den oppfattelse av at kultur har en stor påvirkningskraft på de ulike valgene vi tar i livene våre. For å komme med et eksempel på dette vil jeg forklare det utfra hva Gladweell (2014) sier om kulturens kraftige betydning. Han bruker et eksempel fra luftfart der kulturen kan være forklaring på hvorfor det oftere kan forekomme flystyrt i enkelte land enn andre:

«Han visste at kulturell arv styrer atferd på en mektig, gjennomtrengende og vedvarende måte, lenge etter at denne atferden har sluttet å være hensiktsmessig. Men han mente ikke at denne arven fullt og uutslettelig avgjør hvem vi er. Han trodde koreanerne kunne forandre seg, dersom de ærlig aksepterte sin kulturelle bakgrunn og var villige til å ta et oppgjør med de kulturelle aspektene som ikke passet i flygningens verden» (Gladwell, 2014:222).

Malcom Gladwell har her beskrevet hvordan David Greenberg arbeidet med å forvandle innstillingen til koreanske piloter. Det som var utfordringen deres, ifølge Gladwell (2014), var at i koreanernes kultur var det stor maktavstand. Det vil si at styrmannen ikke ville si imot flyets kaptein fordi han hadde en høyere status. Et eksempel på dette er dersom kapteinen fikk flyet på kollisjonskurs, hevet ikke styrmannen stemmen, eller tok over spakene. Styrmannen

² Nito.no: <https://www.nito.no/lonn-arbeidsliv-lonnskalkulator/?s=-1&sg=0%2C0&r=-1&g=-1&ys=Gjennomsnittslønn ingeniører>

hadde for stor respekt for kapteinen med høyere rang. Det er fordi at i den koreanske kulturen ble sosial atferd styrt av ansiennitet og rang (Gladwell, 2014). Det jeg vil frem til her er at mange av valgene vi gjør i Norge, kan være preget av kulturell arv.

I den kulturelle arven inngår ulike holdninger og dersom man er oppvokst med en holdning til at barnehage er en arbeidsplass for kvinner, så vil man etter all sannsynlighet arve denne holdningen. Jeg mener altså det er kulturelt betinget hvilke valg man gjør. Det kan også forstås med Paulgaard (2004) sitt perspektiv om at på det strukturelle nivå er ikke arbeidsdelingen mellom de unge guttene og jentene så klare lenger, fordi gutter utfører det som har blitt ansett som kvinnearbeid. Med det strukturelle nivå menes hvordan arbeidsfordeling mellom kvinner og menn er organisert og hun peker på at dette skillet ikke er like sterkt kjønnsdelt lenger. Paulgaard (2004) sier videre at det fremdeles på det symbolske nivå er etablerte kjønnsrelasjoner og kjønnsforskjeller. Med det symbolske nivået forstår jeg holdninger og diskursen om yrker. Det er dermed ikke gitt at dersom det strukturelle nivå endres, at det endrer det symbolske nivået. Det vil si at det fremdeles ligger symbolske barrierer som er knyttet til kjønnene.

Tradisjonelle kulturelle føringer har en forbausende stor kraft selv om det skjer store omstillinger og endringer på dette feltet (Paulgaard, 2004). Her forstår jeg at selv om det skjer omstillinger på et felt, er det fremdeles mange kulturelle barrierer en må bryte for at en gitt føring skal kunne fungere. Dette forstår jeg også ved utsagnet om at de ulike arenaene sin likestillingssituasjon, slik som hjem, barnehage, skole og fritid vil påvirke hverandre og de ikke kan løsrive seg fra hverandre (Bø, 2014). Det finnes holdninger i den kulturen man er en del av, enten det er i hjemmet, barnehagen, skolen eller med venner og dette vil påvirke holdningene til den enkelte. En annen måte å forstå kultur og holdninger på, kan være tanken om nettverksrelasjoner. De relasjonene vi inngår i, har bånd eller tilknytning til hverandre. Disse båndene kan være sterke eller svake, og det er disse båndene som utgjør det viktigste grunnlaget i individenes identitetsutvikling og sosialisering i samfunnet (Bø og Schiefloe, 2007). Her forklares en annen måte å se hvordan kultur og møter med andre mennesker kan påvirke våre oppfatninger og valg. Jeg vil se nærmere på dette under neste avsnitt om rollemodeller og nettverk, og se hvilken betydning holdninger kan ha for å velge utradisjonelle yrker og hva det vil si for kulturen.

3.5 Rollemodeller og nettverk

Barn tar etter det de voksne gjør og identifiserer seg med lærere og omsorgspersoner. Dermed er det viktig at de voksne kan vise allsidige roller. Det kan en gjøre ved å vise at det som tradisjonelt er tilskrevet det ene kjønn, også bør vises av det andre kjønn som ikke har dette som tradisjon. Tanken er dermed at de mannlige barnehagelærere bør synliggjøres på messer, skolebesøk og andre offentlige tilstelninger, for å vise at også menn kan arbeide i barnehager. På denne måten kan det kan skapes romsligere bilder av kvinnelighet og mannlighet (Bø, 2014). Gode modeller for utradisjonelle valg er viktig på grunn av at en kan rokke ved de mest stereotypiske bildene av hvem som velger og utfører et valgt yrke (Bø, 2014).

En kan forstå at i barnehagesektoren som har lang tradisjon for å være et yrke hvor majoriteten er kvinner, bør en finne gode mannlige rollemodeller som kan vise en allsidig rolle som mann i barnehagen. Jeg mener det er viktig dersom man ønsker at menn skal bryte med sine tradisjonelle valg og øke andel menn som søker seg til sektoren. Grunnen til dette er fordi en skal vise at alle gutter og menn kan søke seg til barnehagesektoren og ikke innsnevre utvalget til en stereotypi av hvilke menn som arbeider i barnehagen. En annen grunn til at dette kan være viktig, er at dersom unge menn som står foran sitt yrkesvalg, møter menn som arbeider i barnehage kan dette være inspirerende eller motiverende for yrkesrollen. Dette skriver Slåtten m.fl. (2010) om i rapporten deres. De forteller om at mannlige førskolelærere i praksis opplever en lettelse når de møter andre menn i barnehagene. De opplever at yrkesrollen deres *normaliseres*.

Jeg vil også se på begrepet nettverk og hvilke funksjoner det kan ha innen dette avsnittet om rollemodeller. Bø og Schiefloe (2007) forklarer nettverk slik: «Vi bruker begrepet nettverk når individer danner et uformelt system av relasjoner mellom seg, som er varig, avgrensbart og gjerne knyttet sammen av en viss fellesskapsopplevelse» (ibid., s. 26). Jeg forstår det slik at individer knytter uformelle relasjoner mellom seg som er varige og avgrensbar, skapes det gjerne til en fellesskapsopplevelse som å være mann i barnehage. Dermed vil jeg peke på sammenhengen mellom nettverk og rollemodell. Det er interessant for meg å se hvordan en rollemodell og en ung mann i Lekeressurs-prosjektet kan skape en relasjon seg imellom og vise at et nettverk er et viktig perspektiv som kan påvirke utviklingen i Lekeressurs-prosjektet.

For å få menn til å velge en utradisjonell utdanning, slik som barnehagelærerutdanning, kan en gjennom identitetsutvikling gjøre det ved å se andre i en liknende situasjon. Sentralt står relasjonsbygging og fellesskapsopplevelser. For min del var det en viktig faktor å ha et forbilde, eller en rollemodell av samme kjønn innen barnehagesektoren. Dette var viktig fordi det utviklet min interesse og identitetsutvikling innenfor yrke som barnehagelærer. En kan forstå hvilken makt nettverk har, som Bø & Schiefloe (2007) løfter frem: «Nå er det vanlig å snakke om nettverk også i forbindelse med makt, beslutninger, rekruttering o.a.» (Bø og Schiefloe, 2007, s. 39). Jeg forstår det slik at nettverk er et viktig perspektiv spesielt med tanke på rekruttering i denne sammenheng. Derfor er det viktig at en ser hvordan en kan bruke nettverk for å rekruttere menn til barnehagesektoren gjennom Lekeressurs-prosjektet. Jeg ser at nettverksbygging kan være en god metode i rekrutteringen av menn til barnehager. En kan forstå at de uformelle koblingene mellom personer i nettverk kan ha stor betydning blant annet i en organisasjon, eller på en arbeidsplass (Bø og Schiefloe, 2007). Dermed mener jeg at nettverk er et viktig fenomen å ta hensyn til i drøftingen av om Lekeressurs er en rekrutterende faktor og om det kan gi oss kunnskap om rekrutteringen av menn til barnehagesektoren.

Som nevnt tidligere mener Bø (2014) at man bør løfte frem mannlige barnehagelærere for å vise utradisjonelle yrkesvalg. Rekruttering, handler altså til en viss grad om markedsføring. Yrket må fremstå som attraktivt. Bø & Schieflo (2007) tar til orde for at det er viktig for mange ungdommer «å vise overfor andre at en er en del av kretsen rundt den som er mest populær eller har høyest status» (Bø og Schiefloe, 2007, s. 52). Med dette utsagnet vil jeg presisere verdien av å skape nettverk av gode rollemodeller for de ungdomsskoleguttene som får arbeide som Lekeressurs. «At «like søker like», kan dybdepsykologisk forklares ved at vi som mennesker søker arenaer, samvær og samspill hvor vi får bekreftet og anerkjent likeverd, integritet og identitet (Bø og Schiefloe, 2007, s. 84). Jeg vil drøfte dette videre etter analysen av intervjuene i drøftingskapitlet, men allerede her vil jeg peke på verdien av å kunne finne tilhørighet og verdien av å se seg selv gjennom andre for å kunne utvikle en yrkesidentitet innen barnehagesektoren.

3.6 Mesterlære

I denne delen vil jeg presentere teori om mesterlære. Ved innblikk i hva mesterlære er og hva mesterlære består av, vil jeg bruke det teoretiske grunnlaget for å supplere læring i felleskap ved Lekeressurs-prosjektet.

Hensikten med mesterlære er at det lærte skal benyttes og praktiseres. Det vil si at læringen foregår gjennom handling. Det er flere trinn for å beherske faget og for å kunne skape yrkesidentitet. Det finnes personsentrert og desentrert mesterlære, ifølge Nielsen og Kvale (2014). Ved personsentrert mesterlære gjør læremesteren refleksjoner og tenkning synlig for *lærlingen*, i motsetning til desentrert mesterlære hvor det er åpne strukturer i praksisfellesskapet med rom for observasjon og uten formell verbal undervisning (Nielsen og Kvale, 2014). Nielsen og Kvale (2014) sier også at den psykologiske og pedagogiske innfallsvinkelen til mesterlære blant annet bygger på Banduras teori. Banduras teori handler om sosial innlæring med vekt på imitasjon og identifikasjon. I mesterens ekspertise dannes læringen gjennom deltakelsen i praksisfellesskapet som inneholder tradisjoner og krav innen det *lærlingen* skal lære av *læremesteren* (Nielsen og Kvale, 2014). Læringen kan forkomme ved at *læremesteren*, som i dette tilfelle er veilederen i Lekeressurs- prosjektet, gjør tenkning og refleksjoner rundt ulike valg synlige og tilgjengelige for *lærlingen*, altså Lekeressurs-deltakeren. Dermed får lærlingen også tak i fagets implisitte lære, mener Nielsen og Kvale (2014). Læren i mesterlære kan også forekomme ved observasjon gjennom åpne strukturer på praksisplassen.

Tidligere i dette kapittelet har jeg prøvd å vise at mennesker har behov for tilhørighet og å se seg selv gjennom andre. Ved mesterlære og tilegnelsen av et fags verdier, kunnskaper og ferdigheter kan det skapes identitet, men også som medlem av praksisfellesskapet som faget består av, hvor læring skjer gjennom utøvelse og øvelse. Det er å forstå det slik at man lærer gjennom praksis. For eksempel så lærer en selger å selge varer gjennom det å erfare å selge. For å kunne bli flink i en praksis kreves det øvelse. Øvelse gjør mester, for ved trening blir man bedre i utførelsen av det man praktiserer (Nielsen og Kvale, 2014). Slik jeg forstår det fungerer det slik at ved utøvelse av en praksis og gjentatt øving så blir man flink i utførelsen. Man utvikler ferdigheter, kunnskap og verdier som er knyttet til den bestemte praksisen man er en del av. Dersom man inngår i et praksisfellesskap og erverver seg de kunnskaper, ferdigheter, og verdier som ligger til grunn for praksisen, kan man finne tilhørighet i en praksis. Dette mener jeg er et viktig perspektiv med tanke på hva Lekeressurs-deltakerne lærer gjennom deltakelsen i prosjektet og hvordan de forstår det å arbeide i barnehage.

Gjennom mesterlære skapes altså identitet gjennom deltakelse. Deltakelse er en sosial prosess som har et aspekt ved å skape større kunnskapsforståelse og ferdigheter. Det at læring forekommer i det dagligdagse, i ulike kontekster, gjennom subjektets bevegelse og skiftende deltakelse (Lave, 2014, s. 40), mener jeg er viktig å diskutere i drøftingsdelen senere i oppgaven. Dette mener jeg ettersom hensikten med Lekeressurs-prosjektet er å skape interesse for barnehagelæreryrket og det å kunne forstå de ulike rollene som finnes i barnehagen. Dersom man også skal lære gjennom mesterlære, er det også viktig at man har overensstemmelser i forventninger, ellers er det lett for at potensiell læring uteblir og går tapt. Nærhet og ansvarlighet er to andre faktorer som Akre og Ludvigsen (2014) mener er viktig innen mesterlære. Dette har betydning for å kunne øke motivasjon og ønske om å oppnå større transparens. Med transparens menes her en åpenhet om yrket og en synliggjøring av yrkets ulike aspekt. Dette mener Akre og Ludvigsen (2014) øker sjansen for kvalitet i læreprosessene og er dermed viktige aspekt i mesterlæren.

3.7 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg sett på det sosiokulturelle perspektivet, menn som minoritet i barnehage, yrkets anseelse, kulturens påvirkende kraft, rollemodeller og nettverk og mesterlære. Det som er interessant med disse perspektivene er hvordan læring kan forekomme ved rollemodeller og mesterlære, hvordan oppfattelsen av noe kan misforstås, slik som antakelser av andres erfaringer og hvordan kulturen har en innvirkning på valgene og tankene våre. Dette er grunnlaget for hva jeg vil drøfte opp mot resultatene mine i diskusjonskapitlet.

4. Metode

I dette kapittelet vil jeg legge frem hvilke metodiske valg og begrunnelser jeg har tatt i utførelsen av oppgaven. Jeg vil belyse de metodiske valgene mine med relevant teori og forklare bakgrunnen for hvordan arbeidet har blitt utført. Det er ulike måter å gjennomføre en slik vitenskapelig tekst på, men jeg vil forklare hvordan min metode kan gi resultatene mine pålitelighet og gyldighet.

4.1 Fenomenologisk perspektiv

Opgavens design er kvalitativ forskningsmetode. Kvalitativ forskningsmetode vil si at en skal prøve å forstå deltakernes perspektiv, ifølge Postholm (2011). Den metoden jeg valgte innen kvalitativ forskningsmetode kalles fenomenologi. Fenomenologiens utgangspunkt er å forstå menneskers opplevelser og bevissthet. Postholm (2011) sier at fenomenologien hadde sine røtter i de filosofiske perspektivene til Husserl (1859-1938), som var påvirket av Descartes (1596-1650). Tankene eller filosofien var at vitenskapelig kunnskap skulle erverves gjennom studier som tok tak i personers erfaringer ved hjelp av et reflekterende selv. Det var slik kunnskapen kunne skapes i tenkningen. Det finnes også en grovinndeling av fenomenologien hvor man kan skille mellom psykologisk og sosiologisk fenomenologi. Det innebærer at i en sosial-fenomenologisk tilnærming studerer man grupper av individer og hvordan disse utvikler en bevisst mening i en sosial interaksjon (Postholm, 2011). Den psykologiske fenomenologien derimot henviser Postholm (2011) til Cresswell (1998) hvor det fokuseres på enkeltindividers erfaringer og hvordan denne erfaringen av det samme fenomenet oppleves av flere enkeltindivider. Ettersom jeg i oppgaven intervjuer flere enkeltpersoner er det den psykologiske fenomenologiske tilnærmingen jeg ser ligger nærmest mitt arbeid. Denne forståelsen av fenomenologi kommer også frem i beskrivelsen til Kvale og Brinkmann (2014) som sier at fenomenologien utviklet seg til tenkning om å forstå menneskers livsverden, før den også fikk omtanke for kroppen og menneskenes handlinger i historisk sammenheng. Det dreier seg altså om å få tak i hva menneskene tenker og opplever. For å forstå fenomenologi bedre, vil jeg trekke frem Kvale & Brinkmanns (2014) forklaring:

«Når det er snakk om kvalitativ forskning, er fenomenologi mer bestemt et begrep som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene, ut fra den forståelse at den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter» (Kvale og Brinkmann, 2014, s. 45).

Slik jeg forstår dette, handler det om at jeg med min interesse skal finne kunnskap om et valgt fenomen som informantene min beskriver gjennom sine perspektiver og forståelse han har ervervet seg. Det som kalles semistrukturerte livsverdenintervju er inspirert av det fenomenologiske perspektivet, forteller Kvale & Brinkmann (2014). Hensikten her er at man skal illustrere hvordan mennesker i sin livsverden opplever et fenomen. Fenomenologi omfatter det å vektlegge livsverden og bevissthet ifølge Kvale & Brinkmann (2014). De sier videre at å ha åpenhet for intervjupersonenes opplevelser og å etterstrebe gode og presise beskrivelser er viktig. En må forsøke å legge forhåndskunnskap i parentes og ha en søken etter invariante og essensielle betydninger i beskrivelsene som en skal utvinne.

Med dette som utgangspunkt vil jeg videre forklare fremgangsmåten min for intervjuene og analysen min. Forskeren vil selv utvikle forståelse av fenomenet ettersom en intervjuer informanter. Denne forståelsen og tolkningene må forskeren legge til side om man skal kunne møte alle informantene på samme måte, sier Postholm (2011). Postholm sier også at informantene kan bringe temaer inn i samtalen, til og med temaer som det ikke var tenkt på før datainnsamlingen startet. Videre sier Postholm at det er viktig at dette, eller disse temaene tas opp i de resterende intervjuene for å få tak i den grunnleggende erfaringen. En må fange opp alle aspektene til informantene og gå i dybden på dem.

Det at Postholm kan være snever i sin tolkning av fenomenologi, med tanke på at man skal legge all forforståelse og tolkning til side for å møte alle informantene på samme måte, kan forstås utfra en hermeneutisk tilnærming. Gilje og Grimen (2013) hevder at en rekke fenomener har betydning. Det kommer frem i tekster, språklige uttrykk og at menneskelige handlinger har mening. Gilje og Grimen (2013) peker på at det er karakteristisk for meningsfulle fenomener at de skal fortolkes for å kunne forstå dem. Fenomenene krever enkelte ganger metodiske eller spesielle tilnærminger fordi fenomenene kan være uklare for oss. Uten å gå inn på den historiske beskrivelsen av hermeneutikken vil jeg forklare hva hermeneutikk er, og hvordan jeg har brukt en hermeneutisk tilnærming ettersom Postholm sin fenomenologiske tilnærming kan bli for snever.

Hermeneutikk har tradisjonelt handlet om å fortolke tekster, men Gilje og Grimen (2013) forklarer at å fortolke tekster spiller en større rolle for historikere enn for antropologer. Selv om jeg i utgangspunktet skal finne ut om hvordan erfaringene til Lekeressursene kan hjelpe oss med å rekruttere menn til barnehagesektoren den dag i dag, er jeg avhengig av den transkriberte teksten av intervjuene for å kunne tolke det meningsfulle som kommer frem i ettertid. Gadamer (1900-2002) begrep *forforståelse* er viktig vilkår, fordi vi ikke møter

verden naken eller uten forutsetninger som vi tar for gitt. Forforståelse er dessuten viktig fordi vi må ha visse ideer om hva vi skal se etter, ifølge Gilje og Grimen (2013, s. 148). De utdyper dette og forklarer også at forståelsen for meningsfulle fenomener bare er i den kontekst eller sammenheng de forekommer i. Slik jeg forstår det må jeg ha en forforståelse for å tolke det de unge mennene i kraft å ha vært Lekeressurs i barnehagen sier for å kunne forstå meningen deres. Dette fører meg videre til Gadammers begrep *den hermeneutiske sirkel*:

«Generelt kan vi si at uttrykket «den hermeneutiske sirkel» betegner det forhold at all fortolkning består i stadige bevegelser mellom helhet og del, mellom det vi skal fortolke, og den kontekst det fortolkes i, eller mellom det vi skal fortolke og vår egen forforståelse» (Gilje og Grimen, 2013, s. 153).

Slik jeg forstår det har min egen erfaring som mannlig barnehagelærer betydning for hvordan jeg møter og forstår informantene. Jeg kan dermed ikke utelate det hermeneutiske perspektivet fra min fenomenologiske tilnærming. Som jeg tidligere har forklart, mener Postholm at man må legge all forforståelse til side for å møte informantene utfra deres ståsted. Dette kan bli vanskelig for meg å gjøre, slik jeg forstår *den hermeneutiske sirkel*. Jeg må hele tiden tolke helheten og en del av helheten og i denne tolkningen er min forforståelse. Med andre ord må jeg se bevegelsene mellom fortolkningen og konteksten som den forekommer i. Jeg forstår det altså slik at hva jeg skal finne ut og hvilke svar jeg får, avhenger av min forforståelse og jeg må redegjøre for hvordan jeg oppfatter barnehagekonteksten, slik jeg har forsøkt i teorikapittelet. Jeg må være åpen for det informantene vil fortelle om. På denne måten kan jeg komme frem til hva som er meningen med informantenes mening.

4.2 Kvalitativt forskningsintervju

Jeg valgte å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse med et fenomenologisk perspektiv. Jeg gjennomførte seks forskningsintervjuer for å innhente erfaringer fra informantenes livsverden for å kunne forstå fenomenet menn i barnehage. Ved fenomenologiske studier er også intervju vanligvis den mest brukte datainnsamlingsmetoden. Det er forståelig når det er avsluttede erfaringer som deltakerne har. Opplevelsen er der fremdeles og dermed må man intervju deltakerne for å innhente data (Postholm, 2011). Jeg valgte den kvalitative metoden fordi jeg ville møte informantene ansikt til ansikt. Frafallet av intervjupersoner blir mindre når en møter dem ansikt til ansikt (Larsen, 2012). Dette var en av grunnene til at jeg valgte denne metoden. Hun forteller også at en kan gå mer i dybden ved den kvalitative metoden. Med dette mener hun at en kan stille oppfølgingsspørsmål og unngå misforståelser, noe som også

gjelder informantene, ifølge Larsen (2012). Det vil dermed føre til en bedre og bredere forståelse som kan føre til at det blir lettere å tolke svarene.

Ulempen ved den kvalitative metoden er at en ikke kan generalisere den kvalitative undersøkelsen (2012). Derimot mener Kvale & Brinkmann (2014, s. 267) at man kan gjøre en analytisk generalisering. Dette innebærer en begrunnet vurdering av hva funnene kommer frem til i en studie. Dette kan overføres og brukes som veiledning for hva som vil skje i en annen situasjon. Larsen (2012) sier at det er mer tidkrevende og omfattende å gjøre en kvalitativ studie. Det at informantene føler det er vanskeligere å svare ærlig når den som intervjuer deg sitter ansikt til ansikt med deg, kan være en annen ulempe. Den største utfordringen av kvalitative intervju er forskeren selv, meg i dette tilfellet, fordi jeg kan påvirke resultatene. Larsen (2012) kaller dette kontrolleffekt og med dette mener hun at den som blir intervjuet forteller, eller svarer det som en tror intervjueren vil høre. En kan også svare det som en tror er allment akseptert og dermed kan informasjonen som er samlet inn være verdiløs, ifølge Larsen (2012). Hvordan jeg løste dette, vil jeg komme tilbake til senere i kapitlet.

4.3 Forberedelser

For å innhente datamateriale brukte jeg semistrukturerte intervjuer. Dette valgte jeg fordi jeg ville intervju informantene, men også fordi jeg ville at de skulle formulere svarene sine selv. Dette gav meg også en mulighet til å stille dem oppfølgingsspørsmål. Kvale & Brinkmann (2014) omtaler også dette, men de omtaler det som et semistrukturert livsverdensintervju. De sier at dette skal brukes når intervjueren skal forstå den intervjuedes temaer fra dagliglivet og skal fremme egne perspektiver. Et semistrukturert intervju er verken en lukket spørreskjemasamtale, eller en åpen samtale. Det kan derfor også beskrives som et halvstrukturert intervju. Det skal utformes en intervjuguide som skal sirkle inn bestemte temaer og med ulike forslag til spørsmål, ifølge Kvale & Brinkmann (2014).

Intervjuguiden må forberedes godt. Holand minner om at det å forberede seg godt er viktig i enhver situasjon: «Forbered deg godt før du begynner utformingen av spørreskjemaet» (Holand, 2006, s. 133). Holand sammenlikner enkelte av fjellvettreglene som skjemaavettregler. Forberedelser i denne fasen vil blant annet være å finne ut hva som er gjort av tidligere forskning på feltet slik at en kan *sile* ut relevant erfaring og tilnærme seg oppgaven med en annen innfallsvinkel (Holand, 2006). Jeg ville også sikre meg at de

spørsmålene jeg skulle ha med i intervjuguiden, måtte ha relevans for problemstillingen. Validitet er gyldighet eller relevans. Med dette menes at vi samler inn data som er relevant for å kunne besvare den valgte problemstillingen (Larsen, 2012). Et annet element jeg også måtte tenke på var reliabiliteten i spørsmålene. Det vil si at nøyaktigheten eller påliteligheten skal være god. Selv om andre gjennomfører samme undersøkelse som meg, er det ikke sikkert at de kommer frem til samme svar. Det er fordi det gjøres mange tolkninger og observasjoner under et intervju som det ikke er sikkert at andre vil oppfatte enn den som intervjuer i den bestemte situasjonen. Informantene kan også gi ulike svar ved at intervjueren eller situasjonen har en slags påvirkning på informantene. Derfor er det viktig at forskeren må forebygge reliabiliteten, ifølge Larsen (2012). Her var det også viktig at jeg ikke skulle stille ledende spørsmål. Informantene skulle gi meg deres egne meninger og erfaringer.

For at jeg skulle utvikle en god intervjuguide med gode spørsmål, måtte jeg prøve den ut på noen før jeg skulle intervju informantene. Jeg valgte å prøve den ut på en gutt i videregående skole. Han hadde vært i barnehagepraksis i sin arbeidsuke hvor jeg arbeidet som pedagogisk leder. Erfaringene fra pilot-undersøkelsen, førte til at jeg måtte gjøre om på noen av spørsmålene. Jeg gjorde spørsmålene enklere å forstå for unge menn. Jeg brukte ikke så mye fagspråk og ble mer bevisst på når jeg skulle komme med oppfølgingsspørsmål og hvordan jeg skulle bekrefte at jeg hørte hva han sa. Det var også en viktig erfaring da jeg fant ut at jeg måtte understreke at jeg var ute etter informantens meninger, erfaringer og ikke hva han trodde jeg ville han skulle fortelle meg. Intervjuguiden som jeg har brukt, er vedlagt (vedlegg 1).

Etter å ha innhentet informantenes meninger og holdninger ble intervjuene transkribert. Refleksjoner om dette, blir presentert senere i kapittelet. Lydopptaket av den transkriberte teksten er det som ligger til grunn for meningsanalysen senere i oppgaven.

4.4 Etiske retningslinjer

Jeg har stilt meg en rekke etiske spørsmål i forkant av intervjuundersøkelsen. Dette fordi jeg skal undersøke enkelte grupper mennesker og belyse viktige funn i oppgaven min. For at gruppen og personene som funnene er hentet fra ikke skal settes i uheldig lys, er det viktig at jeg tenker over hvilke konsekvenser intervjuene mine har. Det å være bevisst på hvem som vil få fordelaktige konsekvenser ved intervjuene er viktig. Jeg har også sendt inn meldeskjema til NSD vedrørende oppgaven (vedlegg 4) og slik ble prosjektet godkjent (vedlegg 3). Jeg var

også bevisst på hvordan jeg skulle innhente informert samtykke og eventuelt hvem som kunne gi samtykke til at jeg kunne intervju ungdommene. Jeg har hatt intervjusamtaler med seks ungdommer (se beskrivelse i kapittel 5).

Alle de seks ungdommene måtte signere på et samtykkeskjema (vedlegg 2). De ungdommene som var under 16 år måtte ha underskrift fra foresatte og de som er over 16 år var selvstendige nok til å gi sitt personlige samtykke. Jeg har også valgt at alle deltakerne som har deltatt i intervjuene mine skal være anonymisert i teksten slik at de ikke kan spores tilbake dersom de mener noe som ikke står i samsvar med det prosjektet de har deltatt i. Det at det bare er jeg og veileder som hører på lydopptakene som blir spilt inn av intervjuene for senere å kunne transkribere dem, er med på at ingen andre kan gjenkjenne stemmene og dermed kan informantene forbli anonymisert. Jeg er åpen som intervjuer og vil ikke påvirke intervjupersonene med ledende spørsmål. At jeg lar dem få uttale seg fritt gjør at den kunnskapen som skapes ikke får påvirkning utenfra.

Disse etiske retningslinjene som jeg har tenkt gjennom, er hentet fra Kvale & Brinkman (2014). Det har gjort meg bevisst på fremgangsmåten min, og jeg håper slik at den etiske riktige måten blir gjennomført på best mulig måte. Videre forklarer også Kvale & Brinkman (2014) at det er viktig å reflektere over mulige konsekvenser av svarene, på grunn av at den gruppen som blir presentert kan bli stilt i samme lys. Her menes det at svarene kan bli tolket og generalisert av andre. Det at jeg som intervjuer også har makt over hvordan jeg tolker svarene, eller utsagnene til informantene, er et viktig å ta hensyn til. Dette kommer også frem i utsagnet til Kvale & Brinkmann (2014) ved at i intervjuforskning er *ekspertgjøringen* av de meningene man innhenter og setter dem i sine egne kategorier. Med dette menes at svarene informantene gir meg, kan settes inn i egne kategorier som informantene ikke hadde tenkt fantes. Det jeg vil understreke her er at jeg ikke er ute etter å *stille* noen i et dårlig lys. Jeg vil prøve å finne frem til informantenes sanne meninger og holdninger. Det er viktig å presisere dette i oppgaven, fordi jeg vil uttrykke en realistisk og grunnleggende forståelse av informantenes erfaringer og synspunkter på sin erfaring som lekeressurs i barnehage.

4.5 Gjennomføringen av intervjuene

Iscenesetting av intervjuet handlet om kontakt. Jeg ville møte informantene mine på nøytral og trygg grunn, enten det var i en barnehage eller på en cafe. For meg var det viktig å skape en god atmosfære og at intervjupersonene skulle ha god forståelse for hva intervjuet eller

samtalen skulle dreie seg om. Dette kan også forsvares ved følgende utsagn: «Det kan bygges bro over noen av barrierene mellom barn og voksne hvis barna intervjues i sine naturlige omgivelser» (Kvale & Brinkman, 2014, s. 158). Ettersom det var ungdommer jeg intervjuet, tenke jeg at nærmiljøet deres som en kafè eller barnehagen de hadde deltatt i ved prosjektet, var egnede steder å intervju dem. Jeg tok også hensyn til at de var ungdommer med tanke på hvilke spørsmål jeg stilte dem. For å ikke komplisere spørsmålene for mye, valgte jeg å tilspisse dem slik Kvale & Brinkman (2014) anbefaler å gjøre det for barn. Spørsmålene ble stilt på et språk som jeg antok lå nærme deres eget språk. Dette ble også en etisk betraktning, slik at de vet hva de svarer på og ikke svarer på noe de ikke forstår og dermed setter seg selv og gruppen de representerer i et dårlig lys.

Før jeg begynte intervjuet avklarte vi også situasjonen vi deltok i, fordi det skaper trygghet at «intervjuet introduseres med en briefing» (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 141). Med dette forstår jeg at situasjonen som informantene befinner seg i skal avklares, formålet med intervjuet og hva lydopptakeren sin hensikt er. For å lage en fortrolig situasjon ble intervjupersonene spurt om de ville ha kaffe, te eller en leskedrikk. Dette følte jeg var med på å løse opp stemningen litt og vi fikk også noen minutter på å komme i gang. I denne situasjonen benyttet jeg anledningen til å si at jeg er ute etter deres erfaringer og meninger, ikke hva de tror jeg forventer at deres erfaringer og meninger bør være. Som nevnt tidligere, hadde jeg forberedt intervjuene mine med en intervjuguide som jeg brukte som hjelpemiddel under intervjuene jeg utførte. Jeg brukte intervjuguiden som «et manuskript som strukturerer intervjuforløpet mer eller mindre stramt» (Kvale og Brinkman, 2014, s. 143). Jeg gjorde gode erfaringer med den semi-strukturerte intervjuformen.

Jeg brukte også et annet hjelpemiddel for å få mest mulig ut av intervjupersonene. Et av hjelpemidlene jeg brukte var å ta en pause. Taushet er ifølge Kvale & Brinkman (2014) et hjelpemiddel for å komme videre i intervjuet. Jeg satt dermed taus i en liten stund etter de hadde svart på det spørsmålet jeg ville ha svar på, før jeg gav dem et nytt spørsmål. Dette var for at de skulle få litt tid til å reflektere og at de selv kunne få komme med tilleggsinformasjon. Dersom jeg ble usikker på noen av svarene som spørsmålene fikk, eller jeg ville at de skulle utdype svarene litt, stilte jeg dem spørsmål om det de nettopp hadde svart. Dette kalles oppfølgingsspørsmål. Kvale & Brinkmann (2014) mener også at det å gi et nikk, eller «mm», eller være taus er med på å la intervjupersonene få fortsette svarene sine. Dette var jeg veldig nøye med å bruke, og på denne måten følte jeg at informantene også fikk en trygghet ved at de ikke kunne si noe feil.

4.6 Transkribering

Etter at jeg var ferdig med å intervju informantene mine, transkriberte jeg intervjuene jeg hadde gjennomført. Transkripsjon er prosessen fra å gjøre de muntlige intervjusamtalene om til skriftlig tekst. Det er viktig å gjøre denne prosedyren for å kunne gjøre intervjusamtalene tilgjengelig for analyse, ifølge Kvale & Brinkmann (2014). Etersom intervjuet er en samtale som utvikler seg mellom to personer muntlig, er det ikke uproblematisk å transkribere. Det å transkribere gjør at samtalen mellom intervjuer og den intervjuede blir abstrahert. Dette er dermed svekkende, sier Kvale & Brinkmann (2014). Etersom transkripsjonene er oversettelse fra tale- til skriftspråk krever dette en rekke beslutninger og vurderinger. At det som muntlig fremstår som en god samtale, kan i skriftform virke usammenhengende og være preget av gjentakelser (ibid). Jeg valgte å bruke lydopptaker i intervjuene mine slik at jeg kunne lagre dem for så å transkribere dem senere.

En annen grunn til jeg valgte lydopptaker var fordi jeg ville konsentrere meg om intervjuets emne og dynamikk slik som Kvale & Brinkmann (2014) anbefaler å gjøre det. Det som også var viktig i bruken av lydopptaker, var at jeg ikke fikk bakgrunnsstøy, og fikk informanten til å prate høyt nok til at lydopptakeren fikk det meg seg. Jeg valgte selv å transkribere intervjuene. Slik kunne jeg kvalitetssikre at intervjuene ble grundige og pålitelige, noe som Kvale & Brinkmann (2014) nevner er viktig i prosessen. Jeg gikk gjennom alle spørsmålene, oppfølgingsspørsmålene og svarene slik at jeg kunne skrive ned hele intervjuet ordrett.

Det som også var en fordel for meg i transkriberingen, var at jeg allerede her begynte å analysere svarene jeg hadde fått. I transkriberingen valgte jeg å gjøre om det muntlige språket til en god skriftlig tekst. Dette valgte jeg å gjøre av etiske grunner. Det at utsagnene jeg bruker i analysen ikke skal fremstå som om de intervjuede skal prate usammenhengende og virke som svak intellektuelle personer. Ifølge Kvale & Brinkmann (2014) er det også viktig med reliabiliteten og validiteten i studien. Jeg vurderte det slik at ettersom jeg var den som intervjuet guttene, forstod jeg hva de mente og gjorde dermed det muntlige språket om til et godt skriftspråk. Slik vil jeg dermed også påstå at validiteten og reliabiliteten ikke forsvant gjennom transkriberingen.

4.7 Gjennomføring av analyse og tolkning

Kvale & Brinkmann (2014) sier at ved et fenomenologisk perspektiv i kvalitative forskningsintervju er dialektisk tilnærming en viktig filosofisk posisjon i intervjuforskning:

«En dialektisk posisjon ser på motsigelsene i et utsagn og deres relasjoner til motsigelsene i den sosiale og materielle verden» (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 70). Med dette forstår jeg at man ser på betydningen i beskrivelsene man innhenter i intervjuene og analyserer dem for å se om det er motsigelser i forhold til hva som blir sagt og hva som blir gjort. Dette må man da også analysere for å forstå hva som er mest hensiktsmessig i forhold til den sosiale og materielle verden. Videre sier Kvale & Brinkmann (2014) at det skal legges vekt på det nye fra intervjuene,- det som kan forstås som ny kunnskap, fremfor status quo som jeg forstår som det som er den eksisterende kunnskapen eller det som allerede er kjent.

Dette kan også forstås videre ved at ny kunnskap blir produsert i intervjuet. Kvale & Brinkmann (2014) viser til en metafor hvor forskningsintervjuet er en byggeplass for kunnskap. Her mener de ikke at kunnskapen blir gravd frem, men at den skapes aktivt i samspill mellom intervjuer og intervjuperson i felleskap. Dette skapes i felleskapet aktivt gjennom spørsmål og svar. Kvale & Brinkmann (2014) sier også at det å produsere kunnskap også forsetter videre i prosesser som transkripsjon, rapportering og analyse av de intervjuene som er blitt gjort.

Analysen av datamaterialet jeg har samlet inn handler videre om å forenkle materialet og det å foreta en datareduksjon, ifølge Larsen (2012). Etersom jeg gjennomførte en kvalitativ studie hvor jeg transkriberte intervjuene valgte jeg å kode svarene. Målet med koding er å utvikle kategorier som gir en fullstendig beskrivelse av de handlingene og opplevelsene som beskrives (Kvale og Brinkmann, 2014). Slik jeg forstår det er målet å se på likheter og ulikheter for så å komme med en teoretisk tilnærming til fenomenet. Deretter skal en mer fokusert koding gjøres, og dermed flytter analysen seg gradvis til det teoretiske fra det deskriptive (ibid). I analysen min valgte jeg først å legge alle svarene inn under de to forskjellige forskningsspørsmålene jeg stilte i innledningen. Deretter valgte jeg å se på svarene i et nytt lys. Svarene gav meg dermed andre og nye innsikter i materialet mitt og dermed hadde jeg god kontroll på hvordan jeg valgte å kode de ulike svarene.

Videre i analysen valgte jeg å lese gjennom intervjuene og skrive ned de ulike meningene. Kvale & Brinkmann (2014) omtaler dette som meningsfortetting. Meningsfortetting beskrives som lange setninger som blir komprimert til kortere setninger og den umiddelbare mening i det som blir sagt blir gjengitt med få ord. Dette gjorde jeg for meg selv slik at jeg i korte trekk kunne danne meg et inntrykk av alle de ulike svarene jeg fikk. Som nevnt tidligere valgte jeg også å gjøre den muntlige nedskrivningen om til en god skriftlig tekst. Jeg kortet også ned datamengden fordi jeg ikke ønsket å bruke uinteressante utsagn og meninger som ikke kunne

besvare problemstillingen min. Dette gjorde jeg i tråd med det Larsen (2012) sier om å fjerne den datamengden som ikke er interessant for problemstillingen. Jeg valgte også å analysere meningsinnholdet i tekstene mine. Dette beskriver Larsen (2012) som å identifisere mønstre, sammenhenger og fellestrekk. Hun sier også at en kan identifisere forskjeller. Ved analyse av meningsinnholdet valgte jeg også å se om jeg kunne tolke meningene, eller svarene på mangfoldige måter. Med begrepet fortolkningsmangfold, forstår jeg ut fra Kvale & Brinkmann (2014) nye kontekster som kan bidra til nye fortolkninger. Jeg prøvde å se om fortolkningene var motsigende og om jeg kunne se dette som en berikelse av tolkningen og analysen av svarene til intervjuene.

For å kunne analysere teksten valgte jeg også å kunne se på den med ulike analytiske spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2014). Først valgte jeg å se på informantenes svar om de hadde selvforståelse. Dette innebærer at jeg formulerer en tolkning som jeg oppfatter som meningen med uttalelsene til den intervjuede. Deretter valgte jeg å bruke det Kvale & Brinkmann (2014) omtaler som allmenn kunnskap om uttalenes innhold. Her sier de at det er mulig å berike og presisere en uttalelse. Videre omtaler de også en teoretisk forståelse. Ved teoretisk forståelse ser man konteksten i en teoretisk ramme. Her vil fortolkningene gå lenger enn den intervjuedes selvforståelse, sier Kvale & Brinkmann (2014). Det vil også gå lenger enn fortolkning basert på sunn fornuft.

Tolkingsfasen er også den fasen som mange studenter opplever som den vanskeligste fasen, ifølge Larsen (2012). Hun sier at det er viktig at en finner en balansegang mellom den tolkning av det som en studerer og det som informantene formidler: «Kunsten er å tolke uten å overfortolke. Dette gjelder også i stor grad i undersøkelser som er basert på kvalitative metoder» (Larsen, 2012, s. 103). Det som også er viktig i denne fasen er at når jeg skal tolke må jeg gjengi mest mulig riktig virkelighetsforståelse av informantens oppfattelse av situasjonen, samtidig som jeg ikke skal diagnostisere deres atferd og på den andre siden igjen gi en ren gjenfortelling av informantens begrunnelser. Ved å ha dette i tankene kan jeg sikre meg at viktige sider ved fenomenet ikke forsvinner, mener Larsen (2012).

5. Resultater

I dette kapittelet som omhandler studiens resultater, vil jeg presentere funnene *holdningsendring* og *lite veiledning* som jeg har kommet frem til gjennom å intervjuene tidligere Lekeressurs-deltakere. Under kategorien *holdningsendring*, presenteres aspektene minner om barnehagetantene, leke med barn hele dagen og tjene penger, de var håndplukket, jeg syns menn er de koseligste i barnehagene og jeg prøvde faktisk året etterpå. Under kategorien *veiledning*, presenteres det er mulig jeg har vokst og blitt en ny person, lønnen burde økes med en gang, de kan jo bli en sånn pedagog og rollemodell. Her er også en liten presentasjon av informantene som har stilt til intervjuer:

NAVN	ALDER	YRKESSTATUS
DAG EILEV	18	Elev i videregående skole
KÅRE	18	Elev i videregående skole
KJETIL	21	Arbeidstaker
KJELL	16	Elev i videregående skole
OLE GUNNAR	15	Elev i videregående skole
STEINAR	16	Elev i videregående skole

Disse unge mennene har deltatt i Lekeressurs-prosjektet og har arbeidet totalt 16 timer i en barnehage. De har enten jobbet i en ferie, eller så har de jobbet to ettermiddager to timer i uken til de har arbeidet totalt 16 timer. Målet for denne praksisen var å gi guttene erfaring med å jobbe i barnehage.

5.1 Holdningsendring

I dette underkapittelet vil jeg presentere om det har skjedd en holdningsendring hos guttene som har deltatt i Lekeressurs-prosjektet. Det å høre hva tankene deres var før arbeidsperioden som Lekeressurs og hva tankene deres er etter endt arbeidsperiode som Lekeressurs er interessant. Etter gjennomføringen av intervjuene forstod jeg at det hadde skjedd en holdningsendring hos informantene angående deres tanker og holdninger angående barnehage, etter å ha deltatt i Lekeressurs-prosjektet.

5.1.1 Minner om barnehagetantene

Før informantenes arbeidsperiode som Lekeressurs i barnehage, fikk jeg inntrykk av at flere av informantene synes barnehagearbeid var et *kvinneyrke*. Jeg forstår det slik at flere av informantene selv har erfaring med at det er flertall av kvinner i norske barnehager, og at de har erfaring med at det er få menn som arbeider i norske barnehager. Et utsagn som vil støtte opp om dette, er utsagnet til Dag Eilev: «Så husker jeg vel at det egentlig bare var damer som jobba hos oss. Vi hadde virkelig barnehagetanter!» Ved dette utsagnet og at to av de andre informantene har lignende utsagn, kommer jeg frem til at de mener det er et kvinneyrke å arbeide i barnehage, noe som ikke overrasker meg. Dag Eilev sine tanker rundt utsagnet at om han kaller de barnehageansatte for «barnehage tanter», tolker jeg som negativt ladet. Grunnen til at jeg tolker det som negativt er fordi det legges trykk på *tanter*. *Tanter* i dagligspråket blir ofte betegnet som eldre, moderlige kvinner med liten eller ingen utdanning. Senere i intervjuet med Dag Eilev forteller han også at han tidligere, før erfaring som Lekeressurs, ikke verdsatte dem som arbeidet i barnehage. Dette kommer frem når han sier: «Før kunne jeg tenke at, du jobber i barnehage, du kom deg ikke noe lenger». Dette understreker at han så på dem som arbeidet i barnehage som *barnehagetanter*, som negativt ladet.

Selv om jeg tolker at Lekeressursene anser barnehageyrket som et kvinneyrke og et negativt ladet yrke, tolker jeg også at de ansatte hadde en positivt ladet rolle her. Det at noen av Lekeressursene nevner at de synes de ansatte i barnehage er hyggelige, kjekke og blide, gjør at ikke alt er negativt. Inntrykket om et kvinneyrket med kjekke damer blir forsterket i utsagnet til Kåre når han får spørsmål om hva han tenkte om dem som arbeidet i barnehage: «Det er mer sånn at jeg ser for meg de damene, fra jeg var liten i barnehage» eller Kjetil sitt svar på samme spørsmål: «Nei jeg tenkte mest damer, lurte på hvorfor det ikke var så veldig mange menn der ...». Det at informantene tidligere har erfart at barnehagesektoren er en kvinnedominert sektor, kan ha ført til at holdningene deres om de ansatte i barnehagene ikke har blitt verdsatt i samme grad på grunn av at de sannsynligvis ikke vet nok om sektoren og har nesten bare erfaringer fra da de selv gikk i barnehage.

5.1.2 Leke med barn hele dagen og tjene penger

Det å finne ut hva informantene tenkte første gangen de hørte om Lekeressurs, og hvorfor informantene søkte på arbeid som Lekeressurs, er interessant i den forstand å finne ut mer om deres holdninger fra et annet perspektiv. På spørsmål om deres første tanker første gang de

hørte om Lekeressurs, forstod jeg at nesten alle var positive til prosjektet, selv om de tidligere hadde gitt meg et inntrykk av at de mente det var et yrke for kvinner. Det at de er positive til prosjektet tolker jeg ut i fra utsagn som: *«Man kan nesten bruke begrepet lettjente penger, bare være der og kose seg og på en måte være barn igjen»*, eller *«Det hørtes egentlig ganske kjekt ut. Å bare leke med barn hele dagen og tjene penger»*. Tidligere utsagn som at arbeid i barnehage er et kvinneyrke kommer ikke frem her, heller ikke i det ene negative utsagnet på spørsmålet om de første tankene til Kjell når han sa følgende: *«De første tankene var at jeg trodde det kom til å bli ganske mye arbeid, ganske styr og at jeg ikke kom til å trives fordi at folkene i barnehagen kanskje ikke var så positive og ville involvere meg så mye.»* Her ser jeg mer en gutt som er usikker på seg selv. Jeg tolker ham som redd for ikke å strekke til, eller at han ikke skal bli likt. Dermed har ikke dette *negative* utsagnet noe som helst å gjøre med kjønnsroller. Jeg undrer meg dermed over hvorfor så mange positive, *første* tanker om det å arbeide i barnehage ettersom de anser arbeid i barnehage som et kvinneyrke? Ved å se på svarene hvorfor de søkte på arbeid som Lekeressurs, finner jeg et klarere svar. Flere av informantene sier at det var pengene som fikk dem til å søke, noe som kommer frem blant annet i utsagnet til Steinar: *«... og så var det jo penger. Det var det som var drivkraften.»* Men det at noen også nevner at de trives å være sammen med barn, eller at noen av svarene også kan tolkes slik at de er nysgjerrige på å arbeide i barnehage, kommer frem i Kåre sitt svar: *«Det var fordi jeg trivdes med det når jeg var på utplassering her. Så synes jeg det var en fin mulighet til å få oppdage hvordan det var å jobbe i barnehage over en liten periode, om det var noe jeg trivdes med eller ikke.»* Når han sier at han trivdes i barnehagen på utplassering, tolker jeg at han liker å være i barnas nærvær. Når han sier han ville prøve å se om han trivdes over en periode, tolker jeg det som han er nysgjerrig. Andre svar som også kommer frem er at enkelte av informantene ønsker erfaring. Det å være nysgjerrig, prøve å arbeide som Lekeressurs for å erverve seg arbeidserfaring og ønske om å tjene penger, mener jeg er en ytre motivasjon for å arbeide i barnehage som Lekeressurs. Jeg forstår at arbeid i barnehage ikke er informantenes første valg, men de finner ytre motivasjonsfaktorer og fordeler de kan dra nytte av som valg for å søke arbeid som Lekeressurs.

5.1.3 De var håndplukket

«Det er jo creds til dem som jobber i barnehage» forteller Steinar meg. Her forstår jeg han sier at han har større respekt for dem som arbeider i barnehage nå, enn før. Jeg mener det sier noe generelt om holdningsendringene til dem som har vært med i Lekeressurs-prosjektet.

Etter å ha deltatt i Lekeressurs prosjektet, forstår jeg at guttene har fått et mer nyansert og et positivt inntrykk av barnehagen som organisasjon, men spesielt av dem som arbeider i selve barnehagen. Flere av informantene roser innsatsen og arbeidet som gjøres med barna. Det at Kåre sier at: *«Det er jo det grunnleggende du får i barnehagen»*, sier noe om hvilken innflytelse prosjektet har hatt på guttene. Et annet interessant utsagn er det Dag Eilev sier om de ansatte i barnehagen: *«De som jobbet der virket som de var håndplukket, for de var så flinke med barna og de var ikke slitne»*. Det at Dag Eilev har hatt en positiv holdningsendring kan vi forstå ved at han nå omtalte de som arbeider der som håndplukket og ikke som barnehagetanter tidligere i intervjuet. På spørsmål om hva han tenker om de ansatte nå, etter erfaring som Lekeressurs svarer han følgende: *«Så jeg tror nok at det å jobbe i barnehage krever noe spesielt og det står egentlig respekt av det mer enn det jeg kanskje tenkte om de barnehagetantene som jobbet der før»*. Utsagnet virker ærlig og positivt ettersom det også kommer frem i flere av de andre intervjuene. Derimot er det ingen som er så tydelige på dette som Dag Eilev.

Det at Lekeressurs prosjektet har innflytelse på holdningsendring hos guttene, kommer også frem når jeg spør dem om *«Hva tenker du om barnehage nå etter erfaring som Lekeressurs?»*. Steinar har et ærlig og flott utsagn som presiserer hvordan synet på yrket har forandret seg etter å ha arbeidet i barnehage;

«Nei, jeg har mye større respekt nå for å være, eller for å jobbe i barnehage enn det jeg hadde før. Jeg følte det var et kjekt yrke, samtidig som jeg følte det var litt slakt siden du bare arbeidet med barn hele dagen. Nå har jeg funnet ut at det er mye mer enn å bare leke med barn, man må jo holde orden på alt og organisere mye».

Dette viser at Steinar har hatt en oppfattelse av at når man arbeider i barnehage, så leker man bare med barna, til at oppfattelsen hans ser mer helheten av organiseringen og holde orden på alt. Jeg forstår det slik at ved å ta del i og observere hva som kreves av dem som arbeider i barnehage, kan være en viktig faktor for yrkets anseelse. Det samme kan vi forstå i Dag Eilev sitt svar på samme spørsmål: *«Jeg har vel fått et litt annerledes syn. Du får forståelsen av barnehage som en bedrift og arbeidsplass. Ikke bare som en plass hvor du sender barna dine for så å dra på jobb selv»*. Ettersom flere av guttene nevner at barnehagen var en trivelig arbeidsplass, så forstår jeg det slik at de har gjort seg positive og gode erfaringer i forhold til barnehage som arbeidsplass og organisasjon. Jeg tolker det slik at informantene har ervervet seg erfaringer som er med på å skape gode samfunnsmessige holdninger om barnehagesektoren.

5.1.4 Jeg synes menn er de koseligste i barnehagene

De fleste av informantene i oppgaven hadde liten, eller ingen erfaring med menn i barnehagen. Dette kommer frem i intervjuene ved at noen sier det rett ut, mens andre formulerer seg slik at jeg tolker det slik at de ikke har noen reel erfaring med menn i barnehager. Selv om guttene hadde liten eller ingen erfaring med menn som arbeider i barnehage, kommer det ikke frem negative tanker eller fordommer om mennene som arbeider i barnehager. En nevner at mennene som de hadde kjennskap til og som arbeidet i barnehage var innom flyktig, en annen sier at han hadde inntrykk av at mennene som arbeidet der var sporty unge menn, mens Steinar mente at det var mer slitsomt for menn å arbeide i barnehage enn det var for kvinner. Dette fordi han mener at barna ser mer på menn som et *klatrestativ* enn barna gjør med kvinnene som arbeider der. En av informantene mente også at mennene som arbeidet i barnehage som regel ikke hadde dette som utdanning. Dette mener jeg viser at guttene har lite eller ingen erfaring med menn som arbeider i barnehage. Det at utsagnet til Ole Gunnar om at han synes menn er de koseligste som arbeider i barnehage, er positivt for mennene, men er dette reelt? Jeg tolker det slik at ved liten erfaring, eller ingen erfaring om menn som arbeider i barnehage, har informantene ikke så mange refleksjoner om det å være mann og arbeide i barnehage.

På spørsmål om guttene hadde en mannlig veileder i arbeidsperioden som Lekeressurs får jeg vite at de fleste hadde dette, men en av guttene forteller at han ikke hadde en mannlig veileder. Han forteller videre at han ikke hadde en veileder i det hele tatt og at han tror at det bare var en mann som arbeidet i hele barnehagen under hans arbeidsperiode. Selv om de fleste forteller de hadde en mannlig veileder ser jeg det slik at noen av informantene ikke hadde et nært og fortrolig forhold til den mannlige veilederen. Ole Gunnar sier at han følte seg tryggere på en av de kvinnelige ansatte fordi han kjente henne fra før. Kjell sier derimot at den mannlige veilederen bare var tilstede de første gangene i arbeidsperioden hans i barnehagen. Han sier følgende: «*Han snakket jeg med de par første dagene og deretter var han borte mesteparten av tiden*». Her tolker jeg det slik at ikke alle informantene hadde like god mannlig veileder eller en mannlig veileder i det hele tatt. Derimot forteller de andre guttene om flere menn som arbeidet i den barnehagen de deltok i Lekeressurs prosjektet. Kjetil forteller at fotballtreneren hans Bjørn var veilederen hans under arbeidsperioden og Dag Eilev forteller at han spurte den ansatte som var nærmest, men synes likevel det var lettere å spørre en av *gutta*.

5.1.5 Jeg prøvde faktisk året etterpå

På spørsmål om informantene kunne tenke seg å arbeide, eller ta utdanning innen barnehagesektoren, var det delte svar. Noen av guttene sier at de ikke vil arbeide eller ta utdanning innen barnehagesektoren fordi de har andre planer om hva de skal arbeide med, eller ta utdanning innen. Noen sier at det kan være en mulighet for dem å arbeide i barnehage og å ta utdanning i den retning. Min forståelse er at alle informantene er usikre på om de vil velge barnehagesektoren i fremtiden. Dette begrunner jeg med at noen sier konstant nei, at det ikke passer for dem. Andre sier at de ikke vet hva de skal gjøre og hvilket yrke de vil velge. Selv om Kjetil sier at han kunne tenkt seg å arbeide som avdelingsleder, eller som styrer, sier hans senere i intervjuet at han ikke vil velge å utdanne seg innen barnehagesektoren, men vil ta lærerutdanning. Han liker bedre å arbeide med eldre barn. Det at også Kåre sier at han kunne tenkt seg å arbeide i barnehage for en liten periode, eller mens han studerer videre, viser at det ikke er et yrke de vil velge for fremtiden. Jeg forstår at disse holdningen gjelder også Ole Gunnar ut fra følgende utsagn: *«Så jeg tipper at jeg ikke kommer til å gå tilbake for å jobbe fullt i barnehage, men en skal aldri se vekk fra det»*. Ole Gunnar virker imidlertid noe usikker, for senere i intervjuet sier han at han kan tenke seg å ta utdanning innen barnehagesektoren når han er ferdig med yrket sitt, selv om han er 20, 30, eller 40 år. Det er et flott innspill fra ham, men jeg tolker det slik at dersom han hadde et ønske om å ta barnehagelærerutdanning, hadde han hatt det som et mål og vært tydeligere på det i uttalelsen sin.

Det er tydelig at Lekeressurs-prosjektet har hatt en positiv form for innflytelse på guttene, men den har ikke gitt dem en klar ide om at de vil utdanne seg innen dette yrket, eller at de skal arbeide med dette resten av livet. Enkelte av dem sier at det å ta utdanning innen barnehagesektoren kan være aktuelt under andre omstendigheter. Det som kan hjelpe meg til å forstå hvorfor de ikke velger en utdanning innen barnehagesektoren, er det Dag Eilev sier: *«Jeg tenker kanskje at det hadde vært lurt å formidle litt mer om eventuelle utdanninger, etter å ha vært med på prosjektet. Hadde jeg visst litt bedre så kunne jeg kanskje vurdert det mer seriøst»*. Dette forteller meg at det kan være en mulighet at guttene ikke vet nok om hvilke utdanningsmuligheter de har innen barnehagesektoren, selv om de har deltatt på Lekeressurs-prosjektet.

Det som er positivt i Lekeressurs-prosjektet som kommer frem gjennom intervjuene mine, er at samtlige vil anbefale det å arbeide i barnehage til andre. Om de anbefaler å arbeide som Lekeressurs, en midlertidig jobb etter videregående, eller som et arbeid livet ut, er ulikt

mellom informantene. Den forståelsen jeg sitter igjen med, er at de prater varmt, positivt og anbefaler andre til å arbeide i barnehage etter deres deltakelse i Lekeressurs-prosjektet og det er positivt for prosjektet. Jeg synes det er positivt å se et samlet engasjement hos guttene om at arbeid i barnehage ikke bare er for kvinner, men også for menn. Det at mesteparten av informantene også vil anbefale det å ta utdanning innen barnehagesektoren kommer også tydelig frem. Den ene informanten sier at han ikke vil anbefale utdanning innen barnehagesektoren til noen fordi det er ikke sikkert de vil trives like godt som ham, men han kan påvirke dem med å si at han trivdes å arbeide i barnehage. Det at guttene vil anbefale andre å ta utdanning som er barnehagerelatert, kommer tydelig frem i svarene deres, og det blir bekreftet av Kjell som sier følgende: *«Du smiler egentlig hver dag du jobber og du får masse positivt tilbake fra både barn og folka som arbeider der. Du får en veldig kjekk arbeidsdag dersom du arbeider der. Så jeg vil anbefale det»*. Dette positive svaret om hvorfor en kan anbefale å ta utdanning innen barnehagesektoren, gjenspeiler opplevelsene til deltakerne i prosjektet som jeg har intervjuet, i positiv forstand.

5.2 Veiledning

I Lekeressurs-prosjektet har det vært en hensikt at guttene som har deltatt skulle ha en mannlig veileder. Det at veiledning kan være med på å skape ny forståelse rundt yrke og muligheter innen yrke, er noe jeg vil se nærmere på i disse resultatene. Det jeg vil presentere her handler om personlig utvikling, kunnskap om lønn, karrieremuligheter i barnehagesektoren og om det finnes veiledere som er gode rollemodeller for å skape yrkesidentitet og bidra til endring av guttenes syn på arbeid i barnehage.

5.2.1 Det er mulig jeg har vokst og blitt en ny person

Personlig utvikling var noe av det guttene uttalte, og som jeg forstod gjennom intervjuene, at deltakerne hadde ervervet seg gjennom ny kunnskap om seg selv og andre. Guttene som jeg intervjuet, forteller at de fikk nye erfaringer og med det vil jeg hevde at de har hatt en personlig utvikling. Dag Eilev forklarer sin nye erfaring følgende: *«Det å være oppmerksom og leke med barn hele tiden, det tapper deg, og du får jo nyttig erfaring i forhold til det å selv bli pappa»*. Det at Dag Eilev har ervervet seg denne erfaringen om at arbeid i barnehage kan være slitsomt, har han også fått en personlig utvikling og erfaring i å se hvordan det er å bli pappa en gang i fremtiden. Det kommer også frem fra noen av de andre informantene at de

har hatt en form for personlig utvikling. Det at de sier at måten de tilpasser seg på er viktig, mener jeg er en god refleksjon og god utvikling hos disse ungdomsskoleguttene. Vi kan forstå at de må tilpasse seg arbeidet i barnehage ved utsagnene til Kåre, Kjetil, Kjell og Ole Gunnar. Kåre forteller om hvordan man skal oppføre seg i barnehagen: «*At måten du behandler mennesker på uansett alder, at du må tilpasse deg i forhold til hvem du er med, måten du snakker på og måten du er på*». Dette forstår jeg som at Kåre reflekterer over hvordan han må være profesjonell i arbeidet som Lekeressurs. Kjetil forteller at han måtte være mer rolig, passe på språkbruken og prate rolig slik at han kunne få barna til å forstå. Kjell derimot har erfart at han har en påvirkningskraft på barna og må derfor være klar over humør og ordbruken. Så er det Ole Gunnar som føler at han har vokst og blitt en ny person. Han sier han har fått mer innspill i hva barnehage egentlig er og at arbeidet i barnehage også kan være bekymringsfullt dersom noen skader eller blir lei seg. Senere i intervjuet sier han også at tankene hans også er blitt mer *barnerettet*. Dette mener jeg er gode og samkjørte eksempler på at guttene har fått en personlig utvikling gjennom erfaring og refleksjon av arbeid som Lekeressurs i barnehage.

5.2.2 Lønnen burde økes med en gang

Ved videre analyse tolker jeg det som at det ikke er et interessant nok yrke for dem i fremtiden. Dette kommer frem når jeg spør dem om lønnen til de barnehageansatte. Flere av informantene sier at barnehageansatte er dårlig eller lavt lønnet, og noen sier at lønnen burde vært høyere. Jeg kan forstå ut fra dette, at de kanskje ikke har mye kunnskap om lønningene i barnehagesektoren. Sannsynligvis har de hørt hva andre sier om lønnen til barnehageansatte, og lest hva som blir skrevet i media. De har dermed ikke satt seg inn i temaet om lønn i barnehage fordi de anser yrket som uaktuelt for dem. Det at noen av dem også sier at det burde vært høyere lønn, kan være et lyspunkt for å rekruttere menn til yrket. Dette fordi det kan tolkes som at de har tanker om at barnehageansatte gjør en god jobb og får for lite igjen av hva som investeres av tid og personlighet av å arbeide med barn. Begge disse tolkningene kan blant annet kjennes igjen i Kjells utsagn: «*Så før jeg begynte å jobbe der, følte jeg at de burde bli betalt mye høyere for den innsatsen de gjør i den sektoren de arbeider i. Både for å få mer folk til å jobbe der med å se på lønn og arbeidsplassen*». Et utsagn som derimot er interessant, er Ole Gunnars utsagn: «*Jeg har bare hørt på mor og de andre som har sagt at 'ja, jeg får god nok lønn'. Derfor har jeg ikke brydd meg så veldig mye om lønnen. De har bare sagt at det er god lønn i forhold til hva de kan jobbe på*». Jeg forstår det slik at moren til

Ole Gunnar arbeider i barnehage. Han får inntrykk gjennom moren at lønnen er god nok i forhold til hva som legges ned av arbeidstimer i løpet av arbeidsdagen. Dette er gjerne det mest realistiske utsagnet ettersom informanten får informasjon om holdningen til en barnehages arbeidstaker. Ettersom flere sier at de barnehageansatte har lav lønn, eller at lønnen burde vært høyere, tolker jeg det slik at inntrykkene om lønn i barnehage kommer fra barnehageansatte som er misfornøyd med lønnen, eller dem som sammenlikner lønnen mellom barnehageansatte og toppstillinger i næringslivet. Det er også betydelig forskjell på lønnen mellom de ulike stillingene som finnes i barnehagene og dette kommer heller ikke frem i svarene til informantene. Jeg oppfatter at informantene har liten, eller ingen kunnskap om lønninger i barnehagesektoren.

5.2.3 De kan jo bli sånn pedagog

Jeg forstår også videre at det å arbeide i barnehage ikke er aktuelt for guttene. Det begrunner jeg med at samtlige av dem ikke vet noe særlig om hvilke karrieremuligheter det finnes innen barnehagesektoren. På spørsmål om hvilke karrieremuligheter de visste om innen denne sektoren før deres arbeidsperiode som Lekeressurs, nevner et par av dem at de ikke vet, men at de prøver å nevne enkelte stillinger som de tror finnes i barnehager. Kjetil sier det for eksempel slik: *Barnehageonkel, så er det avdelingsleder og styreleder.*» Her tolker jeg det slik at *barnehageonkel* er en mannlig assistent, avdelingsleder er pedagogisk leder for en avdeling og styreleder som barnehagens styrer. Det at de ikke kan navngi flere stillinger, tolker jeg som et negativt tegn ovenfor deres holdninger og syn på barnehage. Har ikke guttene fått vite navnene på de ulike stillingene? Har ikke deltakerne fått vite hvilke karrieremuligheter som finnes i sektoren? Jeg forstår det slik at de ikke har fått tilstrekkelig med informasjon, spesielt når Steinar uttrykker seg slik etter å ha vært Lekeressurs i en barnehage: *«De kan jo bli sånn pedagog, jeg vet ikke om så mange karrieremuligheter egentlig»*. Selv om de ikke har fått tilstrekkelig med informasjon om karrieremuligheter og ulike type stillinger som finnes i barnehagesektoren, tolker jeg det slik at det ikke er et interessant nok yrke for dem i fremtiden. Det begrunner jeg med at de ikke har innhentet noe informasjon selv om hvilke karrieremuligheter og yrkestitler som finnes innen barnehagesektoren. Det kan også forstås som at deltakelsen gjennom Lekeressurs-prosjektet ikke har gitt dem noe informasjon om karrieremuligheter i sektoren.

5.2.4 Rollemodell

På spørsmål om informantene hadde tanker om at veilederen deres hadde påvirket deres syn angående menn som arbeider i barnehage, var svarene delt. Noen av dem mente at veilederen deres hadde påvirket deres syn på menn som arbeidet i barnehage, men andre mente at de ikke hadde blitt påvirket av veilederen de hadde. Det at de ikke hadde blitt påvirket av veilederen forstår jeg som at de enten hadde samme syn som veilederen fra før. Det kommer frem i utsagnet til Kjetil: «*Vi hadde samme syn, så han hadde ikke noen påvirkning på mitt syn*», eller så hadde ikke informanten en mannlig veileder. Det som også er interessant er at Kåre sier at veilederen ikke påvirket synet hans på menn i barnehage noe særlig. Han forteller at han tror at veilederen var mer opptatt av at de skulle gjøre opp sin egen mening, men han svarer senere følgende på spørsmålet: «*Du ser jo litt opp til dem. Du ser hvor godt de blir likt og gjerne vil bli likt like godt som dem*». Her synes jeg at han likevel sier implisitt at han har blitt påvirket av den mannlige veilederen han hadde i arbeidsperioden. De andre guttene sier det eksplisitt, mye mer direkte at veilederen deres hadde påvirkning på deres syn på menn som arbeidet i barnehager. De forteller at de enten ble nysgjerrige, ivrige, eller at veilederen deres fikk dem til å tenke at menn også er aktuelle arbeidstakere i barnehagesektoren.

Videre har også guttene fått en forståelse av betydningen av å ha menn som arbeider i barnehagesektoren. Samtlige ser nytten og behovet for menn i barnehagene. Noen av guttene trekker inn likestilling i svarene sine på spørsmål om hva de tenker om menn som arbeider i barnehage, nå etter erfaring som Lekeressurs. Steinar sier for eksempel «*Barn trenger mer kjønnsnøytrale ledere*» og Kjetil sier «*Det kan være litt sånn at menn kan være de strenge, men det er ikke det jeg har erfart. Menn kan være like myke som damene*». Dette mener jeg er eksempler på hvordan guttene reflekterer over menns rolle i barnehagene og at menn og kvinner bør være likestilte. Det er også et eksempel på at menn kan gi omsorg. Dette kommer også frem i utsagnet til Dag Eilev: «*De fikk jo kanskje inntrykk av en mer mannlig farsfigur, eller ansvarsrolle. Ikke bare av dama. Så begge ble på en måte sett på som ansvarsfulle og kanskje litt mer likestilt*». Dette utsagnet er med på å bygge opp forståelsen av at guttene ser viktigheten av at menn arbeider i barnehager, ikke bare på grunn av likestilling, men også på grunn av at menn også kan gi omsorg på samme måte som kvinner uten at de blir nedvurderte. Dette blir å forstå at veiledere og andre menn som befinner seg i barnehagene kan være gode rollemodeller for unge gutter og menn som vil ta seg arbeid i barnehage.

6. Diskusjon

I denne diskusjonsdelen vil jeg drøfte funnene mine opp mot teori. Teorien jeg bruker har jeg presentert tidligere i oppgaven. Jeg vil forsøke å svare på problemstillingen: «Hvordan kan tidligere deltakeres erfaringer med prosjektet Lekeressurs bidra til å øke kunnskap om rekruttering av menn til barnehagesektoren?».

Svarene på problemstillingen vil jeg drøfte ut fra følgende spørsmål:

- Hvordan er deltakernes holdninger til barnehage før og etter endt arbeidsperiode som Lekeressurs?
- Kan deltakerne tenke seg å arbeide eller ta utdanning innen barnehagesektoren, etter erfaring med Lekeressurs-prosjektet?

Svarene på spørsmålene vil være med på å øke kunnskapen om Lekeressurs-prosjektet og generelt om rekruttering av menn til barnehagesektoren. Jeg ser at menn i barnehage må normaliseres og at man må få en ny forståelse av hva barnehage er. På denne måten kan yrkesoppfattelse i kulturen endres og kanskje vil det bli lettere å øke rekrutteringen av menn til barnehagesektoren.

6.1 Normalisering av menn i barnehage

I analysen kom jeg frem til at flere av informantene som jeg intervjuet hadde tidligere erfaringer fra da søsken eller dem selv gikk i barnehagen, før de var deltakere i Lekeressurs-prosjektet. De hadde erfart at det var flertall av kvinner som arbeidet i barnehagene. Informantene hadde også liten, eller ingen erfaring med menn som arbeidet i barnehagene. Dag Eilev sitt utsagn støtter opp om dette: «*Så husker jeg vel at det egentlig bare var damer som jobba hos oss. Vi hadde virkelig barnehagetanter!*». Dersom et fag er dominert av et bestemt kjønn i lange perioder, vil dette faget bli preget av kjønnets tradisjoner, normer, språk, omgangstone og holdninger (Bø, 2014). Det at barnehageyrket har vært preget av kvinner i lang tid er ingen nyhet. Dette vet vi også ettersom regjeringen har hatt som mål å rekruttere flere menn til barnehagesektoren. At Dag Eilev kaller de barnehageansatte fra den gang han gikk i barnehage for barnehagetanter, med trykk på tanter, kan være at det har vært preget av det kvinnelige kjønn i lang tid. På spørsmål om hva Kåre tenkte om dem som arbeidet i barnehage svarte han følgende: «*Det er mer sånn at jeg ser for meg de damene fra jeg var liten i barnehage*», eller Kjetil sitt svar på samme spørsmål: «*Nei jeg tenkte mest*

damer, lurte på hvorfor det ikke var så veldig mange menn der ...». Jeg mener at det ikke er rart at guttene ser på barnehagesektoren som et kvinnedominert yrke, ettersom de stort sett bare har kjennskap til kvinner i denne sektoren. Her kan det rett og slett være at gutter i ung alder *ser*, eller *forstår* at barnehagen er preget av det kvinnelige. Kan dette være en av grunnene til at menn ikke velger seg inn i barnehagesektoren? Det kan også støttes opp med De Beauvoir (2000) sin teori om at tallmessig ulikhet kan gi flertallet et privilegium som at flertallet følger sin lov og pålegger minoriteten dette. At menn og gutter kan virke redde for å bevege seg inn i et kvinnedominert yrke, kan være logisk hvis de føler seg *nødt* til å bli pålagt kvinnenens normer og tradisjoner. Det som er kodet kvinnelig blir ifølge Bø (2014) rangert lavere, enn det som er kodet som mannlig. Hun (ibid) sier at det er en større utfordring å få menn til å prøve det som er kodet kvinnelig, enn det er å få kvinner til å prøve det som er kodet mannlig i vår kultur. Jeg mener dermed at dersom Lekeressurs-prosjektet følger de forutsetningene om å bruke mannlige veiledere, kan deltakerne i prosjektet lære av en mannlig veileders ekspertise om hvordan han forholder seg til tradisjon og krav som stilles, slik som Kvale og Nielsen (2014) sier at mesterlære fungerer. Deltakerne kan i Lekeressurs-deltakelsen få tak i det Nielsen og Kvale (2014) kaller implisitt lære, slik jeg ser det. De kan også gjennom praksisfelleskapet tilegne seg fagets verdier, kunnskaper og ferdigheter. Her kan de dermed skape seg en yrkesidentitet gjennom praksis. Man kan dermed si at mannen normaliseres i barnehagen.

De unge mennene som hadde deltatt i Lekeressurs-prosjektet, hadde ingen negative tanker, oppfatninger, eller fordommer om menn som arbeider i barnehage, slik jeg har tolket intervjuene. I kapittel 2, *Aktuell forskning* ble det nevnt at den *tøffe, tradisjonelle og maskuline* mannen er den som er markedsført i barnehageyrket. Dette på grunn av at menn og gutter kan være redde for å bli sett som mer feminine dersom de velger et kvinnedominert yrke. Ettersom jeg ikke oppfatter dette som en reel frykt, velger jeg å nesten påstå at barnehagerekutteringen av menn ødelegger for seg selv ved å markedsføre *Tarzan*-mannen som Friis (2006) kaller det. Man kan forstå at barnehagene markedsfører den maskuline, *macho* mannen når det finnes et *maskulint smutthull*. Det *maskuline smutthullet* er naturbarnehager, hvor menn ikke utfordres, men kan vise sin maskuline identitet. Det kan være ødeleggende ved at man bare søker den super maskuline mannen og ikke søker et mer bredspektret utvalg. Man må også tenke på at dersom begge kjønn er representert og deres roller er bredspektret, kan også foreldre få en nyansert forståelse av hvordan barna og dem selv kan bli bedre forstått som kundemottakere, som Friis (2006) nevner. Selv om begrepet

omsorg er kjønnsnøytralt, er det flere menn som knytter begrepet til det kvinnelige (Askland og Rossholdt i Slåtten m.fl. 2010). Kanskje må en også dermed arbeide for å normalisere mannen innen omsorgsbegrepet?

Mennesker har et dypt behov som ligger forankret i seg om å bli inkludert og akseptert (Bø, 2007). Det er en tanke vi må ha med oss når Lekeressurs-prosjektet gjennomføres i barnehager. Dette kan vi blant annet forstå ved Kjell sitt utsagn: «... at jeg ikke kom til å trives fordi at folkene i barnehagen kanskje ikke var så positive og ville involvere meg så mye». Dette var en tanke som en av informantene hadde før han skulle arbeide som Lekeressurs i en barnehage. Dersom man skal rekruttere menn til barnehager, spesielt gjennom Lekeressurs-prosjektet, må man være inkluderende og positiv til de unge guttene som kommer inn i barnehagen. Kjell fortalte senere at han smilte hver dag han deltok i prosjektet, dette fordi han fikk mye positivt tilbake fra barn og ansatte. Han sier videre at det var en kjekk arbeidsdag og at han vil anbefale det for andre. En kan forstå at det å bli akseptert og inkludert fører til positive erfaringer som kan virke fremmede for den rekrutterende effekten som Lekeressurs-prosjektet er tiltenkt. Dersom menn blir undervurdert, eller bryter med den orden og normer som finnes fra før, kan de få negativ oppmerksomhet og sanksjoner mot seg (Holter, 1998). I innledningen spør jeg om omsorg er kvinnelig. Kvinner og menn gir uttrykk for at de gir ulik omsorg, men at det kanskje er kvinners måte å gi omsorg på som blir definert som omsorg. Dersom man inkluderer menn i omsorgsdiskusjonen, eller reflekterer sammen med Lekeressurs-deltakerne, kan man skape en bedre forståelse for guttene slik at de kan føle seg inkludert. Slik jeg ser blir det derfor viktig at en ikke ekskluderer menn, men at man arbeider for å få mer kjønnsblandede og allsidige arbeidsgrupper. Slik jeg har forstått Holter (1998), vil ensidige arbeidsgrupper kunne skape motreaksjoner hos minoriteten dersom de føler de ikke holder *mål*. I barnehagen, hvor menn er minoritet, kan det dermed forekomme en maskulin motreaksjon som vil være med på å beholde stereotypier i barnehagene (Holter, 1998). Dette kan igjen være med på å ødelegge for en bredspektret rekruttering av menn, som er nevnt tidligere i kapitlet.

Det som må arbeides med i barnehager er kvinners, altså majoritetens, holdninger til Lekeressurs-deltakere og menn i barnehagene. Dette vil dermed kunne skape en god sosiabilitet for menn i barnehagene, som gjerne kan være en viktig faktor for å rekruttere dem til denne sektoren. Det at menn må normaliseres i barnehagen mener jeg er viktig. Menn som arbeider i barnehagene må ikke bare være den tradisjonelle *machomannen*, men det må vises et bredt spekter av mansroller, noe som normaliserer at alle *typer* menn kan arbeide i

barnehage. Nielsen og Kvale (2014) sier at øvelse gjør mester. Dersom deltakerne deltar og er aktive i denne arbeidsperioden, kan de dermed utvikle ny kunnskap og nye verdier om hva barnehage er. Jeg mener dermed at Lekeressurs-deltakerne kan endre holdningen sin til barnehagesektoren.

6.2 Ny forståelse for barnehagesektoren

Utsagnene som «*Man kan nesten bruke begrepet lettjente penger, bare være der å kose seg og på en måte være barn igjen*» og «*Det hørtes egentlig ganske kjekt ut. Å bare leke med barn hele dagen og tjene penger*» kan oppfattes som at barnehageyrket er bare en lek og har lav status. Ifølge Holter (1998) oppfatter menn at dersom arbeidet er ensformig og slitsomt, mener de at yrket har en lav status. Dette vil dermed gi dem et *tilbakesteg* for deres klasseposisjon i samfunnet. Det kommer også tydelig frem i utsagnet til Kjell: «*De første tankene var at jeg trodde det kom til å bli ganske mye arbeid, ganske styr og at jeg ikke kom til å trives fordi at folkene i barnehagen kanskje ikke var så positive og ville involvere meg så mye*». Her kommer teorien til Holter tydelig frem i Kjells utsagn ved at det kan bli ganske mye styr og arbeid og at yrkets anseelse bedømmes ut fra en tradisjonell synsvinkel. Dersom guttene arbeider som Lekeressurs i en barnehage, kan de lære gjennom handling at yrket ikke blir et *tilbakesteg* for deres klasseposisjon i samfunnet. De kan skape en yrkesidentitet og lære seg sakte, men sikkert å beherske faget å arbeide med barn i barnehager. Det er slik som Nielsen og Kvale (2014) sier, at mesterlæren kan både være personsentrert, noe som gjør læremesterens refleksjoner og tenkning synlig for deltakerne, og desentrert, hvor praksisfellesskapets observasjon gjennom uformell undervisning er med på å skape yrkesidentitet for Lekeressurs-deltakerne. Dersom de ikke selv vil skape yrkesidentitet for seg, vil de kanskje anbefale utdanning og arbeid i barnehagesektoren for andre.

Jeg vil også trekke inn lønnen i yrkets anseelse ettersom jeg tidligere i et kapittel har nevnt at menns tradisjonelle valg av yrker dreier seg om lønn og status (Teigen i Slåtten m.fl. 2010). Det som Slåtten m.fl. kom frem til var at ikke alle trakk frem lønn som en faktor når de diskuterer yrkesvalg, men det er en faktor som kommer til syne når en diskuterer yrkesvalg i klasserommet eller i den offentlige debatten. Dermed er det en faktor jeg ikke vil unnlate å ta med, ettersom det på en eller annen måte kan påvirke diskusjonen om yrkesvalg. For å få en bekreftelse på hva som kan oppfattes om lønnen i barnehagesektoren, kan vi se på Kjell sitt utsagn: «*Så før jeg jobbet der følte jeg at de burde bli betalt mye høyere for den innsatsen de*

gjør i den sektoren de arbeider i. Både for å få mer folk til å jobbe der med å se på lønn og arbeidsplassen». Dersom han hadde satt seg inn i hva en nyutdannet barnehagelærer i stilling som pedagogisk leder tjener, ville han ha forstått at en pedagogisk leders begynnerlønn er høyere enn hva en nyutdannet ingeniør har i grunnlønn. Det jeg mener her er at guttene har en formening om at barnehageansatte tjener dårlig, ettersom det har vært mye mediedekning og offentlig prat om at barnehageansatte tjener for lite, eller at de ønsker høyere lønn. Dersom man ser på hva en nyutdannet barnehagelærer tjener i forhold til en nyutdannet ingeniør, er barnehagelærer lønnen høyere. Assistentene har betydelig lavere lønn enn de som har tatt en profesjonsutdanning. Jeg vil i denne sammenheng fremheve smitteeffekten fra knust-rute-teorien. Dersom man *klager* gjentatte ganger på at lønnen i barnehage sektoren er *for dårlig* eller *for lav*, mener jeg at man feilinformerer resten av samfunnet. Det kan dermed altså bli en smitteeffekt. Gladwell (2014) forklarer smitteeffekt med den knuste ruten:

«Hvis et vindu blir knust og ikke repareres, vil de forbipasserende tenke at ingen bryr seg om det, og at ingen har ansvar for det. Snart vil flere vinduer bli knust, og følelsen av anarki vil spre seg fra bygningen til gata den ligger i, og sende ut et signal om at alt er lov» (Gladwell, 2014, s. 146f).

Sitatet ovenfor er knyttet til en teori som er brukt om det kriminelle miljøet av politiet. Sammenhengen med lønn i barnehagesektoren mener jeg er sammenlignbar med den nevnte teorien. Dersom vi ser på lønnen til barnehageansatte som et glassvindu, ser på barnehageansatte som de som knuser vinduet, og dersom vi ser på resten av menneskene i samfunnet som forbipasserende, kan vi se sammenhengen av Wilson og Kelling sin teori og den påståtte lønnen til de ansatte. Jeg mener at dersom ansatte i barnehagen klager på lønnen, vil det være det samme som å knuse et vindu. De forbipasserende, eller i mitt eksempel resten av menneskene i samfunnet, velger å gå forbi uten å bryr seg. Dette gir en dårlig samfunns holdning, når de forbipasserende ikke bryr seg om vinduet som er knust, fordi de bare ser rotet rundt dem. Jeg mener at for å heve yrkets anseelse, så må man ikke *feilinformere* samfunnet. Det kan føre til en slags smitteeffekt i samfunnet om holdningen til barnehagelæreres og andre barnehageansattes lønn. Gladwell (2014) forteller også om en positiv trend for en type sko som ble populær igjen. Det var ingen markedsføring av skoene, men noen ungdommer eksponerte skoene på en positiv måte for andre og dette skapte en smitteeffekt som gjorde skoene populære igjen. Det samme mener jeg kan gjøres med lønn. Et eksempel er Ole Gunnar og hans utsagn: «*Jeg har bare hørt på mor og de andre som har sagt at 'ja, jeg får god nok lønn.' Derfor har jeg ikke brydd meg så veldig mye om lønnen. De har*

bare sagt at det er god lønn i forhold til hva de kan jobbe på». Her forstår jeg at moren til Ole Gunnar har gitt ham et inntrykk av at lønnen til de ansatte i barnehagene ikke er så lav som man skal tro. Jeg mener at de ansatte i barnehagen må løfte frem yrket og lønnen. Vi må få folk til å bli interesserte i hva barnehagene driver med. Det blir negativt om vi gir den nye generasjonen et inntrykk av at lønnen er lav og at arbeidet vi gjør i barnehagene er ensformig, slitsom og lite givende.

Et annet perspektiv på yrkets anseelse er å gi samfunnet, spesielt menn og gutter, en ny forståelse om hva barnehageyrket virkelig er. Med dette mener jeg at media må gi positiv informasjon om barnehagene til samfunnet og gi dem nye inntrykk om hvordan man arbeider i barnehagene. Det finnes tre mannstyper som tar førskolelærer utdanning, eller barnehagelærerutdanning som det nå heter. Disse tre mannstypene er søkeren, som har erfaring fra barnehage, finneren som tilfeldigvis havner der og nybyggeren som kommer fra et maskulint miljø, men som likevel velger å utdanne seg innen et mer feminint miljø. Disse tre mannstypene er presentert av Bøyum (2013) som sier videre at mennene får et nytt inntrykk av utdanningen som profesjon og at mye teori er knyttet til praksisen. Dersom man gjennom informasjonskanaler gir samfunnet et oppdatert, nyansert inntrykk av barnehagelærerutdanningen, slik som å gjøre innholdet i utdanningen mer kjent, kan også dette være med på å heve yrkets anseelse.

Yrkesanseelse handler også om hvilke karrieremuligheter som er knyttet til yrket. Jeg velger derfor også å ta med informasjon om karrieremuligheter i barnehagesektoren som en mulig faktor for rekrutteringen. I analysen kom jeg frem til at det var flere av informantene som ikke vurderte utdanning, eller arbeid i barnehage under foreliggende omstendigheter. Dag Eilev sier: *«Jeg tenker kanskje at det hadde vært lurt å formidle litt mer om eventuelle utdanninger etter å ha vært med på prosjektet. Hadde jeg visst litt bedre så kunne jeg kanskje vurdert det mer seriøst».* Dette utsagnet forteller meg at guttene som deltok i Lekeressurs prosjektet ikke har fått tilstrekkelig informasjon om innholdet i utdanningen og om karrieremuligheter som finnes i sektoren. Det at de ikke kjenner til benevnelsen på ulike stillinger som finnes i barnehagene, er en annen negativ faktor som det også må informeres om. At deltakerne ikke kan stillingstitlene, eller bare enkelte av navnene på de stillingene som finnes innen barnehager, mener jeg ikke er med på å øke yrkets anseelse. Mesterlære kan, ifølge Lave (2014) være med på å skape identitet gjennom deltakelse. Det er et sosialt aspekt som kan skape større kunnskapsforståelse og bedre ferdigheter gjennom daglige og ulike kontekster. Slik kan guttene som deltar i Lekeressurs-prosjektet få ny forståelse for roller og

karrieremuligheter som ligger i barnehagesektoren. Jeg mener at man dermed aktivt må arbeide med å fremme informasjonen om utdannings- og karrieremuligheter, for hvorfor skal de utenforstående for barnehagesektoren søke seg inn i sektoren dersom informasjonen om dette er vag eller lav. Dette kan også sammenliknes med hva Slåtten m. fl. (2010) fant ut. Informantene til Slåtten m.fl. mente at en måtte gi samfunnet bedre og mer informasjon om hvilken fagkompetanse barnehagelærerutdanningen inneholder. Det kan dermed se ut som at for å rekruttere flere menn til barnehagesektoren, må en gi samfunnet mer informasjon angående fagkompetanse, utdanningsmuligheter og karrieremuligheter innen barnehagesektoren.

6.3 Bearbeidelse av yrkes oppfattelse i kulturen

Kulturen vår er et viktig perspektiv å fokusere på når vi skal rekruttere personer inn i et yrke hvor majoriteten er størst av det motsatte kjønn. Det finnes sterke krefter i kulturen som er vanskelige å bryte, sier Paulgaard (2004). Også Gladwell (2014) er opptatt av kulturelle aspekt og peker på at kulturell arv har stor innvirkning på beslutninger. Dette kan vi forstå ved følgende utsagn:

«Han visste at kulturell arv styrer atferd på en mektig, gjennomtrengende og vedvarende måte, lenge etter at denne atferden har sluttet å være hensiktsmessig. Men han mente ikke at denne arven fullt og uutslettelig avgjør hvem vi er. Han trodde koreanerne kunne forandre seg, dersom de ærlig aksepterte sin kulturelle bakgrunn og var villige til å ta et oppgjør med de kulturelle aspektene som ikke passet i flygningens verden» (Gladwell, 2014, s. 222).

Som nevnt tidligere i teorikapitlet gir dette utsagnet, eller forklaringen en viktig forståelse av hvor mye kraft en kultur kan inneholde. Kulturen til de koreanske pilotene fikk dem, i utgangspunktet drept. Dette skjedde fordi de ikke ville motsi en eldre kollega med høyere rang, da dette var en del av deres sosiale atferd lært i sin koreanske kulturelle kontekst. For å trekke denne sammenlikningen inn i oppgaven, er det ikke så dramatisk som å få noen drept, men innflytelsen fra kultur er sterkt involvert likevel. Dersom man vokser opp og har inntrykk av at det bare er kvinner som arbeider i barnehager, og man har ingen mannlige forbilder eller rollemodeller, mener jeg at kulturen vår implisitt sier at det ikke er akseptabelt for menn å arbeide i barnehage. Rollemodeller kommer jeg tilbake til i neste kapitel. Selv om det ikke er store forskjeller mellom det arbeidet jenter og gutter utfører, er det fremdeles det symbolske nivået som opprettholder kjønnsrelasjoner og kjønnsforskjeller, ifølge Paulgaard (2004). Dette

finnes i hjem, barnehage, skoler og i fritiden og kan ikke løsrive seg fra hverandre slik jeg forstår Bø (2014). Dag Eilev har hatt en holdningsendring etter å ha deltatt i Lekeressursprosjektet. Dette kan vi forstå ved utsagnet hans: *«Så jeg tror nok at det å jobbe i barnehage krever noe spesielt og det står egentlig respekt av det mer enn det jeg kanskje tenkte om de barnehagetantene som jobbet der før»*. Han sier at det krever noe spesielt av dem som arbeider i barnehagene og at de fortjener mer respekt enn det ham gav dem før. Tidligere har han også fortalt at når han selv gikk i barnehagen så hadde de skikkelige *barnehagetanter*. En ung gutt har etter stor sannsynlighet blitt påvirket av kulturen, av at barnehageyrket er et kvinneyrket med lav yrkesanseelse. Han hadde også følgende utsagn: *«Før kunne jeg tenke at, du jobber i barnehage, du kom deg ikke noe lenger»*. Det at Dag Eilev hadde disse tankene tidligere viser at han tidligere hadde liten kunnskap om barnehager og de ansatte i barnehagen. Jeg vil velge å tro at kulturen har en stor betydning her. Det samme har den hos Steinar: *«Nei, jeg har mye større respekt nå for å være, eller for å jobbe i barnehage enn det jeg hadde før. Jeg følte det var et kjekt yrke, samtidig som jeg følte det var litt slakt siden du bare arbeidet med barn hele dagen. Nå har jeg funnet ut at det er mye mer enn å bare leke med barn, man må jo holde orden på alt og organisere mye»*.

Her forstår jeg at man også må se på yrkets anseelse i kulturen. Holdninger om yrkets anseelse i samfunnet påvirker og vil påvirke hvordan kulturen vår definerer barnehagesektoren. Vi har lite, eller ingen informasjon om barnehagesektoren og kan dermed feiltolke, eller erverve oss feilaktig informasjon om yrket. Det at omsorg ofte blir knyttet til kvinner og det feminine, er et annet tema som er aktuelt (Friis, 2006). Det kan forstås når Slåtten m.fl. (2010) refererer til Askland og Rossholdt (2009) om at mannlige førskolelære knytter kvinners nærhet og gjøremål til begrepet omsorg. Det å gi unge gutter og menn muligheten til å se at de mestrer disse ferdighetene, er også en måte å få ny oppfattelse av barnehageyrket på.

Det at Lekeressursprosjektet gir unge gutter mulighet til å få en ny oppfattelse kan være med på å skape holdningsendringer i samfunnet og kulturen vår. Dette kommer frem i analysekapitlet da flere av informantene har ervervet seg gode og positive erfaringer om barnehage som arbeidsplass og som organisasjon. Dag Eilev sier det slik: *«Jeg har vel fått et litt annerledes syn. Du får forståelsen av barnehage som en bedrift og arbeidsplass. Ikke bare som en plass hvor du sender barna dine for så å dra på jobb selv»*. Jeg mener at informantene mine har fått holdningsendringer til arbeidet i barnehager. Dette har de fått gjennom gode og positive erfaringer. De går fra å ha negative tanker og holdninger om de barnehageansatte til å

rose dem. Steinar sier følgende: «*Det er jo creds til dem som jobber i barnehage*» og Dag Eilev sier: «*De som jobbet der virket som de var håndplukket, for de var så flinke med barna og de var ikke slitne*». Det som er positivt med dette, selv om de har andre planer enn å arbeide i barnehage for fremtiden, er at de kan og vil anbefale å arbeide og å ta utdanning innen barnehagesektoren. Det positive ved at de har fått holdningsendring kan være med å endre holdningen i kulturen vår også. Kanskje kan dette være en viktig rekrutterende faktor at deltakerne i Lekeressurs-prosjektet er med på å forandre holdningene i samfunnet, slik at kjønnskulturen om arbeid i barnehage endres? Guttene har i alle fall gått i seg selv og fått ny forståelse av organisasjonen, noe som kan være en begynnende kultur- og holdningsendring i samfunnet.

6.4 Mannlige veiledere og gode rollemodeller

De fleste av guttene hadde en mannlig veileder da de deltok i Lekeressurs prosjektet. En av guttene forteller at han ikke hadde veileder i det hele tatt, men han *tror* det var en mann som arbeidet i barnehagen da han deltok i Lekeressurs prosjektet. Selv om de fleste sier de har hatt en mannlig veileder, kom jeg likevel frem til i analysen at de ikke hadde noe trygt eller nært forhold til veilederen sin. Ole Gunnar forteller at han følte seg tryggere på en av de kvinnelige ansatte i barnehagen, fordi han kjente henne fra før. Kjell forteller derimot at hans mannlige veileder bare var tilstede de første gangene han deltok i prosjektet. Dermed ser jeg at informantene som deltok i Lekeressurs prosjektet ikke hadde like god mannlig veileder, eller mannlig veileder i det heletatt.

Bø (2014) sier at gode modeller for utradisjonelle valg er viktig. Bø påpeker dermed at mannlige barnehagelærere bør løftes frem på messer, skolebesøk og andre offentlige tilstelninger. Dette fordi at en skal vise at menn også kan arbeide i barnehager (ibid). Bø mener også at dette kan være med på å rukke ved stereotypier som finnes angående for eksempel hvem som arbeider i barnehager. Det kan på denne måten bidra til at det skapes romsligere bilder av kvinnelighet og mannlighet. Et annet utsagn som kan støtte opp under dette er at *like søker like*, ifølge Schifloe og Bø (2007). Mennesker søker arenaer hvor samvær og samspill gir dem anerkjennelse for likeverd, identitet og integritet (Schifloe og Bø, 2007). Dersom man dermed ønsker å bryte ned tradisjonelle utdanningsvalg må man bruke gode mannlige rollemodeller for gutter og menn. I analysen kom jeg frem til at det ikke finnes klare eller gode nok rollemodeller for guttene som har deltatt i prosjektet. De kan ha hatt

mannlige veiledere, men hvor mye tid og inspirasjon har disse gitt dem? Mine resultater kan gi indikasjoner på at det har vært for lite. Vi kan forstå hvor viktig gode rollemodeller er i følgende utsagn om en mannlig veileder: *«Du ser jo litt opp til dem. Du ser hvor godt de blir likt og vi gjerne bli likt like godt som dem»*. Dersom man velger å delta og gjennomføre dette prosjektet må man vite at man har de rette ressursene og rammebetingelsene for det. I dette prosjektet er det å ha gode mannlige rollemodeller for de unge guttene som deltar i prosjektet av stor betydning. Det er viktig at menn som arbeider i barnehager løftes frem på offentlige tilstelninger. Dette kan en få til ved å få menn som har brutt med det tradisjonelle yrkesvalget, til å være et eksempel på at menn kan velge et yrke som er og i lang tid har vært kvinnedominert. Det at guttene i Lekeressurs-prosjektet har en mannlig veileder, kan også være positivt ved at den mannlige yrkesrollen bør normaliseres. Slåtten m. fl. (2010) fant i deres studie at det var en lettelse for mannlige førskolelærere når de traff andre menn i barnehagene. De følte at yrkesrollen deres ble normalisert.

Et annet perspektiv på rollemodeller velger jeg å se gjennom nettverkstenking. Schifloe og Bø (2007) sier at man «bruker begrepet nettverk når individer danner et uformelt system av relasjoner mellom seg som er varig, avgrensbart og gjerne knyttet sammen av en viss fellesskapsopplevelse» (ibid., s. 26). Jeg har tidligere nevnt at rollemodellen gjennom nettverkstenking kan være med på å påvirke deltakere av Lekeressurs-prosjektet til å ta et utradisjonelt utdanningsvalg. *«Du ser jo litt opp til dem. Du ser hvor godt de blir likt og gjerne vil bli likt like godt som dem»*, sa Kåre. Igjen vil jeg trekke frem dette utsagnet til Kåre. Jeg forstår her at Kåre har hatt en form for fellesskapsopplevelse sammen med den mannlige veilederen. Han vil bli likt like godt av barna slik som veilederen ble likt. Schifloe og Bø (2007) forteller at man kan trekke inn beslutninger, makt og rekruttering i forbindelse med nettverk. Det at veilederen er en god rollemodell og skaper en relasjon til Kåre i dette tilfellet, mener jeg gir veilederen en god maktposisjon til å endre holdninger og tanker som Kåre har. Her får de en fellesskapsfølelse sammen, det er en situasjon som gjerne burde blitt mer utnyttet i forhold til hva som skjedde videre. Her kunne veileder og deltaker reflektert sammen. De kunne også reflektert sammen med andre deltakere i Lekeressurs-prosjektet. Et nettverk med flere Lekeressurs-deltakere og veiledere som reflekterer sammen, gjør at det skaper fellesskapsopplevelser om hvordan man utøver det å arbeide i barnehage. Dette kan en derfor fokusere mer på i fremtidige Lekeressurs-prosjekter. Jeg vil anbefale dette for å skape bedre forståelse rundt yrket og for å normalisere det å være mann som arbeider i barnehage.

6.5 Yrkets identitet

En annen måte å skape yrkesidentitet på er gjennom mesterlære. Som tidligere er det nevnt at læringen skjer gjennom handling. Mesterlære mener jeg kan skape yrkesidentitet gjennom desentrert- og personsentrert mesterlære. Personsentrert mesterlære er når *læremesteren* gjør teori og refleksjon tilgjengelig for *lærlingen*, mens desentrert mesterlære er når *lærlingen* lærer gjennom åpne strukturer ved observasjon av *læremester*. En må også huske på at læringen skjer gjennom utøving og øvelse. Det vil dermed si at man må utøve de verdier, kunnskaper og ferdigheter som man erverver seg fra *læremesteren* gjennom tilgjengelige refleksjoner og observasjoner. I en slik lære situasjon kan man dermed erverve, eller man kan skape seg en yrkesidentitet. Lekeressurs-prosjektet burde dermed ut fra analysen om at Lekeressursene ikke hadde noe nært forhold til veileder, utvikle veilederrollen til å bli tydeligere. Ole Gunnar sa i intervjuet at han følte seg tryggere på en av de kvinnelige ansatte, dette fordi han kjente henne fra før. Kjell forteller at den mannlige veilederen bare var tilstede de første gangene hans i barnehagen. Han sa følgende: «*Han snakket jeg med de par første dagene og deretter var han borte mesteparten av tiden*». Hvordan skal man utvikle ferdigheter, kunnskap og verdier om å være mann i barnehagen om det ikke finnes noen man lærer av? Det at en av Lekeressursene også forteller at han ikke hadde mannlige veileder, eller veileder i det hele tatt skaper bekymringer. Mesterlære er en styrke for å gi yrket identitet. Det kan også forstås i sammenheng med holdningsendring om at menn også kan arbeide i barnehage. Det å forstå menns rolle i barnehage blir ikke observert eller lært. Dersom man skal lære gjennom mesterlære er det viktig at det finnes overensstemmelser i forventningene (Akre og Ludvigsen, 2014).

Nærhet og ansvarlighet er to andre viktige faktorer som er viktige for å øke motivasjon og oppnå større transparens, ifølge Ludvigsen og Akre (2014). Dermed mener jeg at dersom det ikke er positive og kompetente mannlige veiledere i prosjektet, kan mye læring gå tapt og man oppnår ikke det man ønsker i Lekeressurs-prosjektet. Man kan dermed fremdeles oppfatte barnehageyrket som et kvinnedominert yrke og videreføre holdninger slik som at omsorg er kvinnelig. Jeg mener at man må bryte opp holdninger som finnes i kulturen og gi et inntrykk av at menn kan arbeide i barnehager og arbeide for en normalisering av en bredspektret mansrolle. Et dilemma er hvordan man skal kunne gjøre dette dersom Lekeressurs-deltakerne velger å tilbringe tid bare sammen med kvinnene som arbeider i barnehagen, eller om det ikke finnes menn i prosjektbarnehagen i det hele tatt.

7. Avslutning

Avslutnings kapittelet vil fungere som konklusjonen min. Her vil jeg si noe om studiens hovedpoeng og hovedfunn. Til slutt vil jeg komme med videre anbefalinger for forskning og hva jeg selv ønsker å kunne studere videre en gang i fremtiden. Oppgaven har gitt meg mye og god innsikt i rekrutterings- og likestillingsarbeid. Det er et spennende felt innenfor norske barnehager som jeg mener at man må utforske videre, dersom man ønsker å gi barna som går i norske barnehager like forutsetninger for utvikling i de tidlige og viktige årene i en persons liv.

7.1 Studiens hovedpoeng

Som nevnt i innledningen har barnehagesektoren i lang tid vært preget av kvinnelige arbeidstakere. Etersom barnehagesektoren har vært preget av kvinnelige arbeidstakere mener jeg det er viktig å øke andel menn i barnehagene. Dette kan skape gode eksempler for barn om hvordan menn og kvinner innretter seg i samfunnet og kulturen vår. Jeg mener det er viktig fordi vi som arbeider i barnehagesektoren skal gi alle barna like vilkår. Vi skal gi dem erfaringer om at alle kan styre sitt eget liv til å bli hva de vil. Derfor har jeg valgt å skrive en oppgave om et interessant prosjekt, som handler om å rekruttere menn til barnehagesektoren. Dette prosjektet har vokst frem i Lillehammer og spredd seg til andre deler av landet, deriblant Rogaland. Dette prosjektet heter Lekeressurs og har fokus på å gi ungdomsskolegutter erfaring i å arbeide i barnehage.

Min problemstilling har dermed vært som følger: «Hvordan kan tidligere deltakeres erfaringer med prosjektet Lekeressurs bidra til å øke kunnskap om rekruttering av menn til barnehagesektoren?».

I oppgaven har jeg også drøftet følgende:

- Hvordan er deltakernes holdninger til barnehage før og etter endt arbeidsperiode som Lekeressurs?
- Kan deltakerne tenke seg å arbeide eller ta utdanning innen barnehagesektoren, etter erfaring med Lekeressurs-prosjektet?

7.2 Studiens hovedfunn

Det jeg kom frem til i oppgaven min var at guttene faktisk fikk en ny forståelse for barnehagesektoren. Informantene som deltok i intervjuene mine fikk faktisk en ny forståelse

for hva det innebar å arbeide i barnehage. Guttene valgte å bli med i prosjektet av ytre motivasjonsfaktorer, men det de opplevde og fikk erfart, gjorde at de fikk en ny indre forståelse av hva arbeid i barnehage innebærer. Det at de nevner at lønnen til barnehageansatte er lav, mener jeg er mangel på informasjon og kunnskap om lønnsnivået i sektoren. Det er også beskrevet at lønnsproblematikk har vært til debatt i de offentlige diskusjonene og den har blitt tatt opp i media når det klages på lønnen. Dette mener jeg dermed har en negativ smitteeffekt og samfunnet feiltolker og får feilinformasjon om lønnen innen denne sektoren. Guttene sier også at lønnen burde være høyere for det arbeidet som utføres i barnehagene, men jeg sitter med inntrykk av at de ikke har grunnlag for fakta av det som de uttaler seg om. Det beveger meg derimot at guttene har innsett at det arbeidet som gjøres i norske barnehager er viktig, og at man skal bli lønnet for de ressursene som legges ned i sektoren.

Resultatene mine har vist at de unge mennenes tanker og oppfatninger av arbeid i barnehage ble bearbeidet ved arbeidserfaring gjennom deltakelse i Lekeressurs-prosjektet. Det at informantene fikk en holdningsendring for barnehagesektoren ser jeg på som en positiv utvikling. De gikk fra å ha negativt ladete holdninger til positive holdninger om dem som arbeider i barnehagene. Dette kom blant annet frem ved at en sa at det virket som om de ansatte var håndplukkete og en annen sa at de som arbeider i barnehage skal ha *creds* (ros) for arbeidet de utfører. Disse holdningsendringene ser jeg som et godt grunnlag for yrket. Det som derimot også overrasket meg var at det ikke kom frem negative holdninger om menn som arbeider i barnehagene i intervjuene jeg gjorde.

Normalisering av menn i barnehage er en annen tanke som må tas på alvor. Informantene hadde nesten ikke noe forhold til menn som arbeider i barnehagene og jeg mener at det stadfestes at kulturen vår sier at det er arbeid som er forbeholdt kvinner. Jeg mener at vi må normalisere det å være mann i barnehagene, slik at vi ikke begrenser valgene til kvinner og menn i samfunnet. Det som jeg hadde inntrykk av var at deltakerne skulle ha mannlige veiledere. Det at en av guttene verken hadde en mannlig eller en kvinnelig veileder overrasker meg. Fra egen erfaring i et kvinnedominert yrke, mener jeg det er viktig med gode rollemodeller av samme kjønn. Dette fordi en skal kunne identifisere seg med en rolle på en arbeidsplass hvor en som mann er underrepresentert. Dette har tidligere forskning sagt at fører til at en må tilegne seg, i dette tilfellet kvinnenens, det andres kjønn sine holdninger, normer og tradisjoner. Dette mener jeg kan føre til at en kan komme i utfordringer og konflikter som kan

svekke egen yrkesidentitet. Har en dermed gode veiledere og gode rollemodeller kan dette være til hjelp for å finne sin yrkesidentitet og bli god i utførelsen av rollen en skal utføre.

Mesterlære er en annen vinkling på yrkets identitet. Det at en har en god rollemodell, eller en *mester* en kan lære av vil være til stor hjelp. Det er læring gjennom det sosiokulturelle perspektivet, eller situert læring hvor mye av den tause kunnskapen tilegnes. Det at en deltar i et praksisfelleskap mener jeg er viktig dersom man skal fortsette med Lekeressurs-prosjektet. Kanskje kan en også begynne med nettverksgrupper hvor en reflekterer om kjønnsrollen i yrket for å skape en fellesskapsopplevelse og bedre forståelse for barnehagesektoren. En må også fremme det teoretiske i utdanningen og vise hvilke karriere- og utdanningsmuligheter en har innen yrket. Det vil være en viktig faktor for å rekruttere menn til barnehage sektoren fant jeg ut.

Jeg mener at spørsmålene mine er besvart. Lekeressurs-deltakernes holdninger til barnehage før og etter endt arbeidsperiode er forandret til det positive.

Det som har vært registrert i Lekeressurs-prosjektet er at deltakerne ikke kunne tenke seg å arbeide fast eller ta utdanning innen barnehagesektoren. De virker som om de allerede har bestemt seg fra før hva de skal bli. Dersom man dermed hadde normalisert menn i barnehage på ulike messer, skolebesøk og etc. kan det hende at det blir flere menn og gutter som velger denne retningen.

Det som tidligere Lekeressurs-deltakeres erfaringer har bidratt til, er at jeg ønsker at man må legge fokus på følgende for å øke rekrutteringen av menn til barnehagesektoren: A) Kulturell påvirkningskraft, hvordan normalisere menn i norske barnehager. B) Gi unge menn informasjon om karriere- og utdanningsmuligheter innen barnehagesektoren. C) Fremme det teoretiske og det faglige i arbeidet som legges ned i norske barnehager. D) Gi positiv og realistisk informasjon om lønn som kan gi en positiv smitteeffekt om yrkets anseelse. E) Mannlige veiledere som kan være med å skape yrkesidentitet hos unge menn og gutter som arbeider eller har praksis i norske barnehager. F) Nettverksgrupper, hvor en reflekterer sammen om det å være mann i barnehage og for å skape en fellesskapsopplevelse rundt det å arbeide som mann i barnehager.

7.3 anbefalinger for videre forskning

Det har vært en utrolig interessant studie for min egen del. Det er et veldig aktuelt tema hvor jeg føler at det er lite forskning som finnes fra før. Det jeg håper å kunne gjøre i fremtiden, eller anbefaler andre å gjøre videre er at man kan studere eller forske på flere aspekter. For det første å forstå at den kulturelle påvirkningskraften og hvordan man bedre kan normalisere det å være mann i norske barnehager. For det andre ville det vært interessant å få kunnskap om man klarer å gi unge menn og gutter god nok informasjon om karriere- og utdanningsmuligheter slik at de velger en karriere i barnehagesektoren. Det tredje aspektet dreier seg om hvordan man kan fremme det teoretiske og det faglige i arbeidet som legges ned i norske barnehager slik at unge menn velger utdanning og arbeid i barnehagesektoren. For det fjerde mener jeg at man bør stille spørsmål ved om man klarer å skape god, positiv og realistisk informasjon om lønn som kan øke yrkets anseelse. Et femte moment er om det blir etterstrebt å ansette gode mannlige rollemodeller og veiledere som kan være med på å skape yrkesidentitet hos unge menn og gutter som arbeider i norske barnehager. Det sjette og siste aspektet er om det opprettes nettverksgrupper hvor man reflekterer sammen om det å være mann i barnehage.

8. Litteraturliste

Akre, V., & Ludvigsen, S. R. (2014) I K. Nielsen & S. Kvale (red.) *Mesterlære Lære: Læring som sosial praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk

Beauvoir, S. D. (2000) *Det annet kjønn*. (Oversettelse: B. Christensen) Oslo: Pax forlag

Biesta, G. J. J., & Burbules, N. C. (2003) *Pragmatism and educational reaserch*. United States Of America: Rowman & Littlefield publishers, INC.

Bø, I. (2014) *Kjønnsblind, kjønnsnøytral eller kjønnsbevisst? Pedagoger møter kolleger, barn og foreldre* Oslo: Universitetsforlaget

Bø, I., & Schiefloe, P. M. (2007) *Sosiale landskap og sosial kapital: Innføring i nettverkstenkning*. Oslo: Univeritetsforlaget

Bøyum, S. (2013) Mannlige førskolelærerstudenter In: Pareliussen, I., Moen, B.B., Reinertsen A., Solhaug, T.: FoU i praksis 2012 conference proceedings, Akademika forlag Trondheim, pp. 44-52

Dewey, J. (2005) *Demokrati og uddannelse – Dewey biblioteket*. (Oversettelse: J. Wrang) Århus: Forlaget Klim

Dysthe, O. (1996) I O. Dysthe (red.) *Ulike perspektiv på læring og læringsforskning* Oslo: Cappelen akademisk forlag

Friis, P.(2006) *Temahefte: om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet

Gilje, N., & Grimen, H. (2013) *Samfunnsvitenskapens forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget

Gladwell, M. (2014) *Vippepunktet: Hvordan små ting kan gjøre en stor forskjell* (Oversettelse S. Solløs). Oslo: Forlaget press

Gladwell, M. (2014) *Utbryterne: Historien om suksess* (Oversettelse T. B. Aakre). (1. utg., 1. opplag). Oslo: Forlaget press

Gullvåg Holter, Ø. (1998) I L. Askland & S. O. Sataøen (red.) *Hva skal vi med menn? -om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med barn* Oslo: Pedagogisk forum

- Havnes, A. (1996) I O. Dysthe (red.) *Ulike perspektiv på læring og læringsforskning* Oslo: Cappelen akademisk forlag
- Helland, J. og Fuglesten, B-A. (2015) Rapport Leikeressurs i Barnehagen. Stavanger: Fylkesmannen i Rogaland.
- Holand, A. (2006) I K. Fuglseth & K. Skogen (red.) *Masteroppgaven i pedagogikk og spesialpedagogikk*. Oslo: Cappelen akademisk forlag
- Kasin, O., & Slåtten, M. V. (2011) *Menn som forskjell og forskjellige menn: Rekruttering av menn til barnehage*. Oslo: Høgskolen i Oslo
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014) *Det kvalitative forskningsintervju* (Oversettelse T. M. Andersen & J. Rygge). (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kunnskapsdepartementet (2011) *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Larsen, A. K. (2012) *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforlaget
- Lave, J. (2014) I K. Nielsen & S. Kvale (red.) *Mesterlære Lære: Læring som sosial praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Lungaardsløkka barnehage (2016) Ungdomsskolegutter i barnehagen. Hentet 18. desember, 2014 fra: <http://www.lungaardslokka.barnehage.no/Innhold/Side/20747>
- Nielsen, K., & Kvale, S. (2014) I K. Nielsen & S. Kvale (red.) *Mesterlære Lære: Læring som sosial praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon (Nito) (2016) Lønn og arbeidsliv. Hentet 3. november, 2015: <https://www.nito.no/lonn-arbeidsliv-lonnskalkulator/?s=-1&sg=0%2C0&r=-1&g=-1&ys= Gjennomsnittslønn ingeniører>
- Paulgaard, G. (2004) I S. Gerrard og K. Melby (red.) *Kultur og kjønn* Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Postholm, M. B. (2011) *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget
- Ringdal, K. (2013) *Enhet og mangfold – Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. (3. Utg.) Bergen: Fagbokforlaget

Slåtten, M. V., Rossholdt, N., & Kasin, O. (2010) *Rekruttering av menn: til førskolelærerutdanning og arbeid i barnehage*. Oslo: Høgskolen i Oslo

Statistisk Sentralbyrå (SBB) (2014): Barnehager 2013, endelige tall. Hentet 18. desember, 2014 fra: <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige/2014-04-25?fane=tabell&sort=nummer&tabell=17380>

Stavanger kommune (2016) ledige stillinger. Hentet 3. november, 2015 fra: https://www.webcruiter.no/WcMain/AssignmentSearch.aspx?company_id=407090&SearchParametersMode=DEFAULT_ON&viewall=1&link_source_id=0

Säljö, R. (2001) *Læring i praksis: Et sosiokulturelt perspektiv* (Oversettelse S. Moen). Oslo: Cappelen akademisk forlag

Utdanningsdirektoratet (2016) *Menn i barnehagen*. Hentet 15. mars, 2016 fra: <http://www.udir.no/Barnehage/Kompetanse/Menn-i-barnehagen/>

Intervjuguide til lekeressurs

1. Fortell om hvordan du så på barnehage før du hørte om lekeressurs?
 - a) Hva tenkte du om dem som arbeidet i barnehage?
 - b) Hva tenkte du om mennene som arbeidet i barnehage?
 - c) Hvilke karriere muligheter visste du om innen barnehage?
 - d) Hva visste du om lønnen til barnehageansatte før du var lekeressurs?

2. Hvorfor søkte du om å arbeide som lekeressurs i barnehage?
 - a) Hva var dine første tanker da du hørte om lekeressurs i barnehage?
 - b) Hvilke erfaringer har du gjort deg som lekeressurs i barnehage?
 - c) Hadde du mannlig veileder i din arbeidsperiode?
 - d) Har du tanker om at veilederen din påvirket ditt syn angående menn som arbeider i barnehage?

3. Hva tenker du om barnehage nå etter å ha arbeidet som lekeressurs?
 - a) Hva tenker du om dem som arbeider i barnehage, nå etter erfaring som lekeressurs?
 - b) Hva tenker du om mennene som arbeider i barnehage, nå etter erfaring som lekeressurs?
 - c) Hva er din holdning til lønn og lønningene i barnehagesektoren, nå etter erfaring som lekeressurs?
 - d) Hvilke karriere muligheter vet du om nå innen barnehagesektoren, nå etter erfaring som lekeressurs?

4. Kan du tenke deg å arbeide videre i barnehage eller innen barnehagesektoren og hvorfor?
 - a) Kan du se for deg å anbefale det å jobbe i barnehage eller innen barnehagesektoren og hvorfor?
 - b) Kan du tenke deg å ta utdanning innen barnehage eller innen barnehagesektoren og hvorfor?
 - c) Kan du se for deg å anbefale det å ta utdanning innen barnehage eller innen barnehagesektoren og hvorfor?
 - d) Hva eller hvilke erfaringer har påvirket tankene dine rundt arbeid i barnehage?

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”Lekeressurs i barnehage: En måte å rekruttere menn?”

Bakgrunn og formål

Formålet med studien er å undersøke og finne ut om lekeressurs prosjektet kan være med å rekruttere menn til å arbeide eller ta utdanning innen barnehagesektoren.

Dette er en mastergrad studie som tas ved Universitetet i Stavanger. Formålet er også at studien skal være med å belyse temaet «lekeressurs» for dem av interesse i privat sektor, regionalt og kommunalt.

Utvalget er valgt utifra hvem som har deltatt i prosjektet som lekeressurs, altså ungdomskolegutter eller tidligere ungdomskolegutter som har arbeidet i barnehage som lekeressurs. Noen utvalgte er også valgt ut av den interesse at de har tatt utdanningen i retning barnehagesektor eller arbeider innen sektoren.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Å delta i studien innebærer at du vil bli intervjuet i ca 30-60 minutter. Intervjuene behandles anonymt, men vil bli tatt opp på lydbånd for senere å kunne transkribere dem. Spørsmålene omhandler ditt syn på barnehage før og etter ditt engasjement som «lekeressurs» og om du har eller tar utdanning innen barnehagesektoren.

Dersom du er under 16 år må du ha samtykke av foresatte. Dersom noen ønsker det kan jeg sende/gi dem intervjuguiden på forespørsel.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Informasjonen om deg vil foregå uten personopplysninger, lydopptakene er det bare jeg og veileder som behandler. Intervjuer som er transkribert og lydopptak oppbevares slik at ingen vil få tak i dem.

Du vil bli omtalt anonymt i oppgaven og kan ikke gjennekjennes ved personopplysninger.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 18.06.2016. Opptakene vil bli videre lagret på ubestemt tid, dette på grunn av at de kan bli brukt til videre studier innen temaet «lekeressurs».[

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Bjørn-Arild Fuglesten, tlf. 93447346 eller bjfu@hotmail.com

Veileder kan kontaktes på tlf. 90012073 eller margrethe.jernes@uis.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Dersom over 16 år signer her:

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Under 16 år må foresatte signere her:

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3 – Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel. +47 55 58 21 17
Fax. +47 55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Margrethe Jernes
Institutt for barnehagelærerutdanning Universitetet i Stavanger

4036 STAVANGER

Vår dato: 21.04.2015

Vår ref: 42664 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 06.03.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

42664 *Lekeressurs i barnehage: En måte å rekruttere menn?*
Behandlingsansvarlig *Universitetet i Stavanger, ved institusjonens øverste leder*
Daglig ansvarlig *Margrethe Jernes*
Student *Bjørn-Arild Fuglesten*

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 18.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandling av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Audun Løvlie

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel. +47 22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel. +47 73 59 19 07. kyrr.svarval@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel. +47 77 64 43 36. nsdmaa@svt.uib.no

Vedlegg 4 – Meldeskjema NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.4) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

1. Prosjekttittel		
Tittel	Lekeressurs i barnehage: En måte å rekruttere menn?	
2. Behandlingsansvarlig institusjon		
Institusjon	Universitetet i Stavanger	Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, vennligst ta kontakt med personvernombudet.
Avdeling/Fakultet	Det humanistiske fakultet	
Institutt	Institutt for barnehagelærerutdanning	
3. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat)		
Fornavn	Margrethe	Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Veileder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt.
Etternavn	Jernes	
Akademisk grad	Doktorgrad	Veileder og student må være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har ekstern veileder, kan biveileder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig. Arbeidssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc.
Silling	Førsteamanuensis	
Arbeidssted	Univeristetet i Stavanger	NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.
Adresse (arb.sted)	Kristine Bonneviens vei 22	
Postnr/sted (arb.sted)	4021 Stavanger	
Telefon/mobil (arb.sted)	90012073 / 90012073	
E-post	margrethe.jernes@uis.no	
4. Student (master, bachelor)		
Studentprosjekt	Ja • Nei ○	NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.
Fornavn	Bjørn-Arild	
Etternavn	Fuglesten	
Akademisk grad	Høyere grad	
Privatadresse	Rutabakken 53	
Postnr/sted (privatadresse)	4027 Stavanger	
Telefon/mobil	93447346 / 93447346	
E-post	bjfu@hotmail.com	
5. Formålet med prosjektet		
Formål	Formålet med studien er å undersøke og finne ut om lekeressurs prosjektet kan være med å rekruttere menn til å arbeide eller ta utdanning innen barnehagesektoren. Dette er en mastergrad studie som tas ved Universitetet i Stavanger. Formålet er også at studien skal være med å belyse temaet «lekeressurs» for dem av interesse i privat sektor, regionalt og kommunalt.	Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l. Maks 750 tegn.
6. Prosjektomfang		
Velg omfang	<ul style="list-style-type: none"> • Enkel institusjon ○ Nasjonalt samarbeidsprosjekt ○ Internasjonalt samarbeidsprosjekt 	Med samarbeidsprosjekt menes prosjekt som gjennomføres av flere institusjoner samtidig, som har samme formål og hvor personopplysninger utveksles.
Oppgi øvrige institusjoner		

Oppgi hvordan samarbeidet foregår		
7. Utvalgsbeskrivelse		
Utvalget	Utvalget er valgt utifra hvem som har deltatt i prosjektet som lekeressurs, altså ungdomskolegutter eller tidligere ungdomskole gutter som har arbeidet i barnehage som lekeressurs. Noen som er valgt ut er også valgt ut av den interesse som at de har tatt utdanningen i retning barnehagesektor eller arbeider innen sektoren.	Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om. F.eks. et representativt utvalg av befolkningen, skoleelever med lese- og skrivevansker, pasienter, innsatte.
Rekruttering og trekking	Jeg vil selv velge utvalget utifra lister eller informasjon jeg får fra barnehageer som har deltatt i prosjektet.	Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, SSB-registre, pasientregistre, eller det kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø, eget nettverk.
Førstegangskontakt	Jeg vil selv opprette førstegangskontakt via e-mail eller en mobiltelefonsamtale.	Beskriv hvordan førstegangskontakten opprettes og oppgi hvem som foretar den. Les mer om dette på våre temasider.
Alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input checked="" type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)	
Antall personer som inngår i utvalget	Det skal i utgangspunktet være 6 personer som inngår i utvalget.	
Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Begrunn hvorfor det er nødvendig å inkludere myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse.
Hvis ja, begrunn		Les mer om Pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse
8. Metode for innsamling av personopplysninger		
Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes	<input type="checkbox"/> Spørreskjema <input checked="" type="checkbox"/> Personlig intervju <input type="checkbox"/> Gruppeintervju <input type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata <input type="checkbox"/> Registerdata <input type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode	Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre).
Annen innsamlingsmetode, oppgi hvilken		
Kommentar	Lydopptak ved båndopptaker vil forekomme. Men vil ikke bruke mobil eller lignende.	
9. Datamaterialets innhold		
Redegjør for hvilke opplysninger som samles inn	Følelser, meninger og valg etter endt prosjekt er det jeg vil samle inn.	Spørreskjema, intervju-temaguide, observasjonsbeskrivelse m.m. sendes inn sammen med meldeskjemaet. NB! Vedleggene lastes opp til sist i meldeskjema, se punkt 16 Vedlegg.
Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Dersom det krysses av for ja her, se nærmere under punkt 11 Informasjonssikkerhet.
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input type="checkbox"/> Navn, fødselsdato, adresse, e-postadresse og/eller telefonnummer	Les mer om hva personopplysninger er

Spesifiser hvilke		NB! Selv om opplysningene er anonymiserte i oppgaverapport, må det krysses av dersom direkte
Samles det inn indirekte personidentifiserende opplysninger?	Ja • Nei ○	En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc. Kryss også av dersom ip-adresse registreres.
Hvis ja, hvilke?	jeg vil samle inn hvor personen holder sted, slik som på østlandet og at personen også har valgt å arbeide i barnehage eller valgt å ta utdanning innen barnehage sektoren.	
Samles det inn sensitive personopplysninger?	Ja ○ Nei •	
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger	
Samles det inn opplysninger om tredjeperson?	Ja ○ Nei •	
Hvis ja, hvem er tredjeperson og hvilke opplysninger registreres?		Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan spores tilbake til personer som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem.
Hvordan informeres tredjeperson om behandlingen?	<input type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	
Informeres ikke, begrunn		
10. Informasjon og samtykke		
Oppgi hvordan utvalget informeres	<input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	Vennligst send inn informasjonsskrivet eller mal for muntlig informasjon sammen med meldeskjema.
Begrunn		NB! Vedlegg lastes opp til sist i meldeskjemaet, se punkt 16 Vedlegg. Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes. Last ned vår veiledende mal til informasjonsskriv
Oppgi hvordan samtykke fra utvalget innhentes	<input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Innhentes ikke	Dersom det innhentes skriftlig samtykke anbefales det at samtykkeerklæringen utformes som en svarslipp eller på eget ark. Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må det begrunnes.
Innhentes ikke, begrunn		
11. Informasjonssikkerhet		
Direkte personidentifiserende opplysninger erstattes med et referansenummer som viser til en atskilt navneliste (koblingsnekket)	Ja ○ Nei •	Har du krysset av for ja under punkt 9 Datamaterialets innhold må det merkes av for hvordan direkte personidentifiserende opplysninger registreres.
Hvordan oppbevares navnelisten/koblingsnekketen og hvem har tilgang til den?		NB! Som hovedregel bør ikke direkte personidentifiserende opplysninger registreres sammen med det øvrige datamaterialet.
Direkte personidentifiserende opplysninger oppbevares sammen med det øvrige materialet	Ja ○ Nei •	

Hvorfor oppbevares direkte personidentifiserende opplysninger sammen med det øvrige datamaterialet?		
Oppbevares direkte personidentifiserbare opplysninger på andre måter?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Spesifiser		
Hvordan registreres og oppbevares datamaterialet?	<input type="checkbox"/> Fysisk isolert datamaskin tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Fysisk isolert privat datamaskin <input type="checkbox"/> Privat datamaskin tilknyttet Internett <input type="checkbox"/> Videoopptak/fotografi <input checked="" type="checkbox"/> Lydopptak <input checked="" type="checkbox"/> Notater/papir <input type="checkbox"/> Annen registreringsmetode	Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger. Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.
Annen registreringsmetode beskriv		
Behandles lyd-/videoopptak og/eller fotografi ved hjelp av datamaskinbasert utstyr?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Kryss av for ja dersom opptak eller foto behandles som lyd-/bildefil. Les mer om behandling av lyd og bilde.
Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn?	Passordbeskyttet PC hvor notatene ligger.	Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbar enheter, utskrift og opptak?
Dersom det benyttes mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, eksterne harddisk, mobiltelefon), oppgi hvilke	Vil skrive oppgaven og transkribere lydopptaket som blir lagret på pc. PCen vil ha bruker som er passordbeskyttet. Lydopptakene skal ikke inn på pc, bare overføres skriftlig.	NB! Mobile lagringsenheter bør ha mulighet for kryptering.
Vil medarbeidere ha tilgang til datamaterialet på lik linje med daglig ansvarlig/student?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Hvis ja, hvem?		
Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	F.eks. ved bruk av elektronisk spørreskjema, overføring av data til samarbeidspartner/databehandler mm.
Hvis ja, hvilke?		
Vil personopplysninger bli utlevert til andre enn prosjektgruppen?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Hvis ja, til hvem?		
Samles opplysningene inn/behandles av en databehandler?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, Synovate MMI, Norfakta eller transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en databehandler. Slike oppdrag må kontraksreguleres
Hvis ja, hvilken?		Les mer om databehandleravtaler her
12. Vurdering/godkjenning fra andre instanser		
Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om

Kommentar		dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement. Dispensasjon fra taushetsplikten for helseopplysninger skal for alle typer forskning søkes Regional komité for medisinsk og helsefaglig
Søkes det godkjenning fra andre instanser?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	F.eks. søke registreier om tilgang til data, en ledelse om tilgang til forskning i virksomhet, skole, etc.
Hvis ja, hvilke?		
13. Prosjektperiode		
Prosjektperiode	Prosjektstart:03.03.2015 Prosjektslutt:18.06.2016	Prosjektstart Vennligst oppgi tidspunktet for når fersegangskontakten med utvalget opprettes og/eller datainnsamlingen starter. Prosjektslutt Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet. Prosjektet anses vanligvis som avsluttet når de oppgitte analyser er ferdigstilt og resultatene publisert, eller oppgave/avhandling er innlevert og sensurert.
Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt?	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon	Med anonymisering menes at datamaterialet bearbeides slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner.NE! Merk at dette omfatter både oppgave/publikasjon og rådata. Les mer om anonymisering
Hvordan skal datamaterialet anonymiseres?	Dette skal gjøres ved at det ikke kan spores tilbake til noen i det hele tatt.	Hovedregelen for videre oppbevaring av data med personidentifikasjon er samtykke fra den registrerte.
Hvorfor skal datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon?		Årsaker til oppbevaring kan være planlagte oppfølgingsstudier, undervisningsformål eller annet.
Hvor skal datamaterialet oppbevares, og hvor lenge?		Datamaterialet kan oppbevares ved egen institusjon, offentlig arkiv eller annet. Les om arkivering hos NSD
14. Finansiering		
Hvordan finansieres prosjektet?		
15. Tilleggsopplysninger		
Tilleggsopplysninger		
16. Vedlegg		
Antall vedlegg	2	