

MASTEROPPGAVE

Barnehagekunnskap

Juni 2022

Hvor blir det av mennene?

En kvalitativ studie av hvorfor menn slutter i jobben som barnehagelærer – basert på intervjuer av et utvalg mannlige barnehagelærere som har sluttet

Sverre Alnæs



OsloMet – storbyuniversitetet

**Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier
Institutt for Barnehagelærerutdanning**

Forord

To lærerike år på masterstudiet i barnehagekunnskap er over, og jeg er stolt over å endelig kunne levere masteroppgaven. Årene har vært spesielle, da de har vært preget av pandemi og stengte lesesaler. Det har allikevel vært fint å ha en masteroppgave å skrive det siste året.

Det kjennes vemodig, men samtidig lettende å levere masteroppgaven. Det har vært en flott reise fylt av engasjement, skrivesperrer, gode tider og vanskelige tider.

Jeg ønsker å rette en takk til mine fire informanter, uten dere vil oppgaven aldri blitt noe av.

Jeg vil også rette en stor takk til min veileder Ellen Os ved OsloMet som har stilt opp for meg når jeg har trengt det som mest. Du har vært tålmodig, tydelig og positiv gjennom hele prosessen.

Helt til slutt en ekstra stor takk til mamma for fine samtaler og støtte det siste året, takk!

Sammendrag

Denne kvalitative masteroppgaven har som formål å undersøke ulike grunner til at mannlige barnehagelærere slutter i barnehagen. Oppgaven belyser et utvalg av mannlige barnehagelæreres subjektive beskrivelser av hvordan det har vært å være mann i dette yrket. Mer spesifikt er det faktorer som bidrar til at disse mennene slutter som er fokuset i denne oppgaven. I studien søker jeg svar på følgende problemstilling: *Hvorfor slutter mannlige barnehagelærere i barnehagen?*

Masteroppgavens vitenskapsteoretiske forankring er innenfor en hermeneutisk og fenomenologisk tilnærming. Oppgaven er basert på en kvalitativ metode med semistrukturerte intervjuer med fire forskjellige mannlige barnehagelærere som alle har sluttet i jobben. For å analysere resultatene er det brukt en kombinasjon av koding og kategorisering av dataene gjennom en abduktiv analyse. Kombinasjonen av disse har ført frem til tre hovedtemaer i drøftingskapittelet: «Utfordringer», «Ledelse og arbeidsmiljø» og «Kjønnssdiskurser».

Resultatene i studien representerer de mannlige barnehagelærerne sine erfaringer og opplevelser av å være mann i et kvinnedominert yrke som barnehagen er. Det første hovedtemaet i drøftingskapittelet tar for seg utfordringer knyttet til å være mann som minoritet i en majoritetskultur. Det å bli utsatt for mistenkeliggjøring er en særlig utfordring for menn, og er noe som kan true deres mulighet til å være profesjonelle barnehagelærere. Det andre hovedtema omhandler hvor avgjørende ledelse i barnehagen er for menn sin bestemmelse for å slutte eller bli. Motivasjon for å bli i jobben er avhengig av at flere psykologiske behov blir dekket, i denne sammenheng er det blant annet menns behov for tilhørighet. Mennene i denne studien knytter også deres tap av motivasjon for å jobbe i barnehagen til styrer og dennes lederstil. Det siste hovedtema er kjønnssdiskurser. Det handler om likestilling mellom kjønn og kjønnsstereotypiske forventninger til det å være mann i barnehagen. Hovedtemaene belyser ulike grunner som kan være medvirkende til at menn slutter. Den viktigste grunnen, ifølge mine informanter, er mangelen på mannlige kolleger.

Summary

This qualitative master thesis aims to examine different reasons why men who work as kindergarten teachers leave their jobs. The thesis highlights a selection of male kindergarten teachers' subjective descriptions of their experiences working as a male kindergarten teacher. The focus of this thesis is more specifically the different factors that contribute to the fact that these men leave. In this study I seek to answer the following research question that reads: *Why do male kindergarten teachers leave their job in ECEC?*

The master's theoretical basis is within a hermeneutical and a phenomenological approach. This thesis is based on a qualitative method with semi-structured interviews with four different male kindergarten teachers who all of them had left their work. To analyse the results the data have been categorized and coded through an abductive analysis. The combination of these lead to three main topics in the discussion chapter: "Challenges", "Leadership and work environment" and "Gender discourses".

The results in this study represent the experiences of four male kindergarten workers. The first main theme in the discussion chapter addresses the challenges linked to the fact that men represent a minority in a majority culture. To be exposed to suspicion of child abuse is a special challenge for men, and something that may threaten their professionalism. The second main theme deals with the importance that leadership has as to men's decision to leave work. Motivation to stay is dependent on the fact that certain psychological needs are met, in this case it is among other things the men's need for relatedness. The men in the study link their loss of motivation for working in the kindergarten to their leader's leadership style. The last main theme deals with gender discourses like gender equality and gender stereotype expectations to men who work in kindergarten. The main themes highlight different reasons that can impact men's decision to leave. The most important reason according to my informants is the lack of male colleagues.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	7
1.1 Tema	8
1.2 Aktualitet og bakgrunn	9
1.2.1 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet	10
1.2.2 Hvorfor ønsker man flere menn i barnehagen?.....	11
2. Teori og forskning	15
2.1 Profesjonalitet	15
2.1.1 Mistenkeliggjøring	18
2.1.2 Arbeidsmiljø	19
2.1.3 Å være i minoritet	20
2.2 Ledelse og motivasjon	22
2.2.1 Ulike lederstiler	23
2.2.2 Motivasjon	24
2.2.3 Lønn og karriere som motiverende faktorer	26
2.3 Kjønnsdiskurser	27
2.3.1 Kjønnsideitet	27
2.3.2 Agency	30
2.3.3 Kjønnssensitivitet og rekruttering.....	31
2.4 Oppsummering av teori og forskning	32
3. Metode.....	34
3.1 Vitenskapsteoretisk forankring.....	34
3.1.1 Fenomenologi	35
3.1.2 Hermeneutikk	36
3.1.3 Min forforståelse	37
3.2 Kvalitativ metode og kvalitativt forskningsintervju	38
3.3 Datainnsamling og undersøkelsesgjennomføring	40
3.3.1 Rekruttering og utvalg	40
3.3.2 Utvikling av intervjuguide	42
3.3.3 Gjennomføring av intervju	43
3.3.4 Transkribering	45
3.4 Analyse og tolkning av data	45
3.4.1 Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet.....	47
3.5 Forskningsetiske vurderinger	49
4. Presentasjon og drøfting av resultater	50
4.1 utfordringer.....	50
4.1.1 Tap av motivasjon	51
4.1.2 Mistenkeliggjøring	55
4.1.3 Å være i minoritet	58
4.1.4 Karriere og lønn	60
4.2 Ledelse og arbeidsmiljø	62
4.2.1 Ulike styrere.....	62
4.2.2 Samarbeid	65
4.3 Kjønnsdiskurser.....	68
4.3.1 Profesjonalitet	69

4.3.2 Kjønnsligestilling	70
5. Avsluttende drøfting av resultater	72
6. Oppsummering og avsluttende refleksjoner	76
7. Litteraturliste.....	79
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	84
Vedlegg 2: Informasjonsskriv	86

1. Innledning

I Norge ble flere mannlige ansatte i barnehagen et politisk mål for første gang i 1997 (Barne- og familiedepartementet, 1997). Nærmere ti år senere ble det også i europeisk sammenheng ytret behov for flere menn i barnehagelæreryrket. Begrunnelsen var å øke mangfold og sørge for at barnehagen har en kompetent arbeidsstyrke (European Commission, 2011, s. 6). I norsk sammenheng er flere menn i barnehagen sett på som et likestillingspolitisk tiltak (Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet, 2011; Barne- og familiedepartementet, 2008). Gjennom handlingsplanene fra årene 1997-2007 har det vært et mål om 20% menn i norske barnehager (Kasin & Slåtten, 2015, s. 2).

Frem til 2014 hadde barnehage og skole en handlingsplan for likestilling. I handlingsplanen Likestilling 2014 blir det påpekt utfordringer knyttet til likestilling mellom kjønn, og det står blant annet: «bevisstheten om likestilling og kjønnsroller er liten» (Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet, 2011, s. 19). Til tross for dette finnes det i dag ingen handlingsplan for barnehagen som har den hensikt å sikre arbeid med kjønn og likestilling.

I arbeidet med masteroppgaven har jeg forsøkt å finne statistikk som sier noe om i hvilket omfang mannlige barnehagelærere slutter i jobben. Det viser seg at denne statistikken ikke eksisterer, noe som jeg oppfatter som motstridende til regjeringens målsetning om 20% menn i barnehagen. Hvordan kan regjeringen vite hvor mange menn som faktisk jobber der, dersom det ikke føres statistikk over hvor mange menn som slutter?

Det finnes derimot noen studier som sier noe om frafallet av menn og kvinner i barnehagelærerutdanningen. Emilsen et al. (2020, s. 19) viser til FoU prosjektet «Gutter som slutter» og skriver at selv om det er flere menn enn tidligere som begynner på utdanningen, er frafallet høyere hos menn enn kvinner, og at målet om 20 % menn i yrket er langt unna. Nedregård og Abrahamsen (2018) gjennomførte en studie ved OsloMet hvor de undersøkte frafallet hos menn og kvinner fra ulike utdanningsprogrammer og konkluderte med at mannlige studenter faller fra i større grad enn kvinnelige studenter ved samme utdanningsprogram. Statistikken viser at 37 % av mennene og 20 % av kvinnene sluttet før endt utdanning (Nedregård & Abrahamsen, 2018, s. 66). Studien viste også at flere menn

sluttet i grunnskolelærerutdanningen og barnehagelærerutdanningen sammenlignet med andre utdanningsprogram (Nedregård & Abrahamsen, 2018, s. 24).

En av de få studiene som tar opp frafallsproblematikken blant menn i barnehagen er Sataøens rapport «Mannlege førskulelærere gjennom fire tiår 1977-2007» fra 2008. Rapporten viste at av 96 mannlige barnehagelærere som gikk ut av førskolelærerutdanningen på Høgskolen i Sogn og Fjordane mellom 1977-2006 hadde 49% sluttet i jobben i 2008 (Sataøen, 2008). Hovedgrunnen som ble oppgitt for å slutte i jobben var relatert til sterk kvinnedominans (Sataøen, 2008, s. 37). Disse tallene er relativt gamle, men som tidligere nevnt er det lite nyere forskning å vise til. Kan dette være et uttrykk for at det ikke i dag er nok politisk interesse på feltet? Målet i norske barnehager må være å jobbe for å beholde mennene som allerede jobber i barnehagen, og rekruttere flere.

På bakgrunn av at det eksisterer lite forskning på hvorfor menn slutter i barnehagen, er målet med denne oppgaven å utforske de bakenforliggende årsakene. Hensikten er å skape en økt forståelse av hva det vil si å være mann i et kvinnedominert yrke, og belyse noen av utfordringene menn potensielt kan møte i yrket som barnehagelærer. Mitt ønske er at denne oppgaven kan komme i tillegg til det allerede eksisterende empiriske materiale som finnes på området.

1.1 Tema

Det overordnede temaet for denne masteroppgaven er menn som slutter i barnehageyrket. Mer spesifikt ønsker jeg å utforske hvilke faktorer som er sentrale når de velger å forlate yrket. Temaet er valgt fordi jeg hadde en forestilling om at menn som slutter i yrket som barnehagelærer, slutter fordi de ikke trives i et miljø uten mannlige kolleger. Dette er et tema som engasjerer meg, og som jeg ønsker å få mer kunnskap om. I denne oppgaven vil jeg undersøke hvilke utfordringer menn som jobber i barnehagen møter i sin hverdag. En del av dette er å være i minoritet som mann i en majoritetskultur dominert av kvinner. En annen utfordring som er knyttet til menn er faren for å bli mistenkeliggjort som potensiell overgriper, noe som kan true de mannlige barnehagelærerne sin profesjonalitet. Et endelig resultat av de nevnte utfordringene kan være tap av motivasjon som i sin tur kan føre til at

menn slutter i yrket som barnehagelær. Motivasjon er også avhengig andre faktorer som typen ledelse menn erfarer i barnehagen og et inkluderende og støttende arbeidsmiljø. I tillegg til disse temaene vil jeg også undersøke ulike kjønnsdiskurser som likestilling, kjønnsstereotype forventninger til menn og hvordan menn kan forholde seg til sin kjønnsidentitet.

1.2 Aktualitet og bakgrunn

Norge er sett på som et av verdens mest likestilte land, allikevel var det i norske barnehager i 2020 kun 10% mannlige barnehagelærere (Bufdir, 2022). Vi kan med dette se at regjeringens målsetning ikke er oppnådd, og at barnehagen fortsatt er en arbeidsplass bestående av kvinner i betydelig flertall.

Styringsdokumenter som gjelder omsorgsyrker mellom 2000-2015 viser tendenser til at likestillingstiltak forsvinner fra dokumentene gjennom tiden, og at dette fører til at barnehagespesifikke mål om å rekruttere menn til yrket blir usynliggjort (Børhaug et al., 2018, s. 91). Kan dette være en årsak til at det ikke rekrutteres flere menn til barnehagene?

Ett av tiltakene som ble satt i gang i kjølvannet av handlingsplanen for likestilling (Kunnskapsdepartementet, 2008) og videreført i handlingsplanen for Likestilling 2014 (Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet, 2011) var opprettelsen av organisasjonen Menn i barnehagen (MIB) som skulle være til støtte for menn i barnehageyrket og i utdanningen. På oppdrag fra Utdanningsdirektoratet fikk Dronning Mauds Minne Høgskole (DMMH) ansvaret for å drifte organisasjonen, der intensjonen var å lage et nettsted som skulle fungere som en arena for erfaringsdeling for menn. I 2022 fikk ikke MIB nye støttemidler fra regjeringen, og måtte derfor legge ned. Dette kan ses i sammenheng med Børhaug et al. (2018, s. 91) sine funn mellom 2000-2015 som viser at likestillingstiltak forsvinner med tiden. Det kan tyde på at utviklingen også de siste årene er preget av lite oppmerksomhet rundt menn og rekruttering av menn til barnehagen.

Mye tyder på at menn søker seg til barnehager der det allerede er mannlige pedagoger fra før. I følge en rapport av Lysklett og Emilsen (2007) skiller natur og friluftsbarnhagene seg

positivt ut ved at disse barnehagene har et betydelig høyere antall menn blant de ansatte. Det kan være ulike årsaker til dette, men en del av det kan forklares gjennom mekanismer som driver kvinner og menns yrkesvalg (Wiborg, Under publisering).

1.2.1 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet i Norge er betydelig kjønnssegregert. Dette kjennetegnes ved at menn og kvinner befinner seg i overvekt i de ulike delene av arbeidsmarkedet. Tall fra SSB viser at menn og kvinner fortsatt velger svært tradisjonelt når det kommer til valg av yrke (SSB, 2021b). Arbeidsmarkedet som helhet har likevel beveget seg mot å bli mindre kjønnsdelt. Noe av forklaringen på dette er at kvinner i større grad har beveget seg inn i yrker som tidligere var mannsdominerte, samtidig som menn i liten grad søker seg til kvinnedominerte yrker innen helse og omsorg (Dapi et al., 2020, s. 268-269). Statistikk støtter dette. I helse og omsorg kan vi se at det arbeider svært få menn, rundt 10% (Statistisk sentralbyrå, 2021a). Det samme prosenttallet gjelder barnehage.

Denne ekstreme kjønnssegregeringen er ikke fullt ut forstått, og er antatt å være kompleks og multifaktoriell. I følge Reisel et al. (2019, s. 19) tyder forskning på at dette kjønnsdelte arbeidsmarkedet er en konsekvens av at ungdom velger kjønnsdelt når det kommer til utdanning.

Reisel og Teigen (2014, s. 40) bruker begrepet «stivhengighet», som kjennetegnes ved at tidligere hendelser preger utviklingen med bakgrunn i en kombinasjon av mekanismer. Dette vil si at mennesker gjerne vil følge den veien de allerede er på, og at endringer kan medføre stor risiko. Wiborg (Under publisering s. 1) forklarer hva som er viktig for menn og kvinner når det kommer til valg av yrke, og han skriver at en del av dette er at tidligere distribusjon av menn og kvinner i en jobb, brukes av individer som en markør eller kilde til informasjon i forbindelse med yrkesvalg. Det betyr at kvinner begynner i yrker hvor det allerede er mange andre kvinner som jobber, og menn der det allerede er mange menn. Reisel og Teigen (2014, s. 40) skriver at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet virker selvforsterkende fordi forestillingene om hvilke aktiviteter som passer menn og kvinner forsterkes jo mer kjønnsdelt

arbeidsmarkedet er. Barnehagen er et særlig kjønnssegregert yrke, og vil derfor forsterke forestillingene om at kvinner passer bedre i yrket enn menn. En av konsekvensene vil være at menn opplever at yrket ikke passer dem i like stor grad som det passer kvinnene, og det er derfor mer sannsynlig at de velger det bort.

Wiborg (Under publisering s. 1) forklarer at menn og kvinner har ulike preferanser når det kommer til yrkesvalg, og bruker begrepet «push-pull effect» for å illustrere hvordan disse preferansene påvirker menn og kvinner sine yrkesvalg. Menn vil i dette tilfellet forvente at yrker der det allerede er få menn, er en markør som kan tilsi at yrket ikke passer dem.

1.2.2 Hvorfor ønsker man flere menn i barnehagen?

Grunnlaget for å øke andelen menn i norske barnehager synes å kunne deles inn i tre hovedargumentasjoner, i følge Peeters et al. (2015). Det første baserer seg på at det er en vid enighet i det norske samfunnet om viktigheten av at menn tar del i små barns liv. Det andre gjelder målet om likestilling mellom kjønn, og at flere menn i barnehagen er et viktig steg mot et egalitært samfunn. Det siste bygger på at menn og kvinner er forskjellige, og at barn skal få oppleve mangfold i møte med kjønnsforskjeller hos de ansatte (Peeters et al., 2015, s. 304). I dette ligger det også at barn skal møte forskjellige mennesker som har sammenfallende verdier.

Kasin og Slåtten (2015) diskuterer de ulike bakgrunnene for å ansette flere menn i barnehagen med utgangspunkt i to undersøkelser, hvor den ene var basert på kvalitative intervjuer med mannlige barnehagelærerstudenter, og den andre med personer tilknyttet barnehagefeltet. I begge undersøkelser var det informantenes syn på myndighetenes mål om å rekruttere flere menn i barnehagen som var fokus (Kasin & Slåtten, 2015, s. 5).

Kasin og Slåtten (2015, s. 3) viser til handlingsplanen Likestilling 2014 og følgende utdrag «Vi må motarbeide at tradisjonelle og usunne kjønnsstereotyper reproduseres og forsterkes» (Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet, 2011, s. 3), og senere i dokumentet, «Regjeringen ønsker rom for et mangfold av roller slik at jenter og gutter, menn og kvinner,

uansett bakgrunn, har reell frihet til å velge uavhengig av tradisjonelle forventninger» (Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet, 2011, s. 15). Disse to utdragene representerer i følge Kasin og Slåtten (2015, s. 3) to ulike tilnærmeringer til kjønn og likestilling, der det ene argumenterer for at vi trenger flere menn i barnehagen fordi menn og kvinner er forskjellige, mens det andre argumentet bygger på overskridende kjønns skiller og heller trekker frem individuelle forskjeller på tvers av kjønn.

Til tross for de politiske målene rettet mot menn i barnehage er det fortsatt utydelig hva hensikten med flere menn i barnehage egentlig skal være. Rohrmann (2019, s. 6) påpeker at argumentene for å øke andelen menn i barnehagen er varierte og kan fremstå motstridende, og ofte ikke er underbygget empirisk. Rohrmann (2019, s. 6) hevder at tiltak for å få flere menn i barnehagen blir kritisert fordi det kan føre til forskjeller og økt kjønnsstereotype holdninger blant voksne og barn, og det er derfor avgjørende å undersøke hva menn i barnehagen faktisk bidrar med når det kommer til barns utvikling, og påvirkning på arbeidsmiljø.

Det er et uttalt politisk mål at det er behov for flere menn i barnehagen. Argumentene for hvorfor flere menn er ønsket i barnehagen, er blant annet sett på som et likestillingspolitisk tiltak. Det finnes derimot lite forskning og statistikk knyttet til hvorfor mannlige barnehagelærere slutter i barnehagen. Derfor er målet med denne oppgaven å skape en økt forståelse av hva det vil si å være en mannlig barnehagelærer i barnehagen og mer spesifikt er målet å undersøke hvorfor mannlige barnehagelærere slutter i barnehagen.

Problemstillingen min er: *Hvorfor slutter mannlige barnehagelærere i barnehagen?*

Opgavens hovedfokus er altså å undersøke ulike grunner som kan bidra til at mannlige barnehagelærere velger å slutte i jobben. På bakgrunn av problemstillingen er det mine informanternes opplevelser, fortellinger og refleksjoner knyttet til deres tid som mannlige barnehagelærere i en barnehage jeg ønsker å få frem gjennom oppgaven. Mer spesifikt handler det om erfaringene informantene knytter til valget deres om å slutte i barnehagen. I oppgaven har jeg lagt særlig vekt på forhold som kan synes å være spesielt gjeldende for mannlige barnehagelærere, sammenlignet med de kvinnelige. Disse forholdene baseres i

hovedsak på at menn er i minoritet i barnehagen, og konsekvensene dette kan medføre for menn. Det faktum at informantene har valgt å jobbe i et kvinnedominert yrke, kan føre med seg kjønnsstereotype forventninger til dem som menn.

I mine drøftinger forsøker jeg å trekke frem tendenser i mitt materiale som kan bidra til å forklare denne tematikken. Jeg har valgt å legge vekt på en todeling i mitt materiale for å tydeliggjøre resultatene. Målet med å understreke denne todelingen er å forklare hvorfor menn slutter i barnehagen. Denne todelingen går i hovedsak ut på å diskutere de mulige grunnene til at to informanter valgte å bli lenger i yrket før de sluttet, å sammenligne dem med de tilsynelatende årsakene til at to av informantene sluttet etter kort tid i yrket.

Oppgavens drøftingskapittel har endt ut i tre hovedtemaer. Først drøfter jeg informantenes særlige utfordringer som et resultat av at de jobbet i et kjønnssegregert yrke. Jeg sentrerer denne delen rundt hvor viktig motivasjon er for ønsket om å fortsette i jobben, og årsaker som kan føre til tap av motivasjon og bidra til valget om å slutte. Her blir også informantenes forhold til risikoen for å bli mistenkeliggjort som potensiell overgriper bli diskutert som en særlig utfordring som kan gjelde menn i barnehagen.

Det andre temaet omhandler informantenes erfaringer med sine styrere. Jeg drøfter her hvordan ulike lederstiler fører til økt motivasjon hos to av mine informanter, og tap av motivasjon hos de andre. I denne delen blir arbeidsmiljøet til informantene diskutert med vekt på inkludering, som synes å være avgjørende for menn for å fortsette i jobben. Det å ikke føle seg inkludert er en avgjørende årsak til at mine informanter slutter, og synes å være gjeldende hos informantene som var alene i sin barnehage.

Det siste hovedtema tar for seg ulike kjønnsdiskurser som tar utgangspunkt i materialet og drøftes opp mot relevant teori og forskning. I denne delen diskuteres særlige utfordringer menn kan møte som hindrer dem i å være profesjonelle i jobben sin. Et sentralt aspekt i denne delen er hvordan risikoen for å bli mistenkeliggjort påvirker menn sin mulighet til å være profesjonelle barnehagelærere. I denne delen tar jeg også opp kjønnslikestilling, med vekt på kjønnsstereotype holdninger mine informanter opplevde i jobben som barnehagelærer.

Jeg har valgt å dele oppgaven inn i seks kapitler. Det første kapitlet er en innledning der jeg presenterer bakgrunnen for valg av tema og oppgavens problemstilling. Deretter presenterer jeg relevant teori og forskning som består av tre hovedtemaer. Disse er profesjonalitet, ledelse og motivasjon, og kjønnsdiskurser. Det tredje kapitlet tar for seg de metodiske valgene for oppgaven og begrunnelsene for disse. I dette kapitlet vil jeg redegjøre for hvordan dataene er samlet inn og hvilke valg jeg har tatt underveis i forskningsprosessen. I kapittel 4 og 5 blir resultatene presentert og drøftet opp mot teori og forskningskapitlet. I det avsluttende kapitlet vil jeg oppsummere og kommentere resultatene fra oppgaven som helhet. Helt til slutt følger litteraturliste.

2. Teori og forskning

I dette kapitlet vil jeg ta for meg det teoretiske grunnlaget for oppgaven. Mine valg av teoretiske perspektiver og tidligere forskning på området tar utgangspunkt i oppgavens problemstilling: *Hvorfor slutter mannlige barnehagelærere i barnehagen?*

Dette kapitlet faller naturlig i tre deler. Alle delene har som formål å rette søkelyset på årsaker til at menn velger å slutte i jobben som barnehagelærer, og noen deler vil også beskrive årsaker som bidrar til at menn blir i jobben lenger før de slutter. Den første delen vil belyse aspekter ved det å være en profesjonell, mannlige barnehagelærer. Denne delen er viktig fordi det eksisterer utfordringer knyttet til menn og deres profesjonsutøvelse. Blant disse utfordringene er mistenkeliggjøring, som vil si å bli utsatt for mistanke om å være en mulig overgriper av barn, bli diskutert. Videre vil ulike sider av arbeidsmiljøet bli tatt opp, deriblant hvordan menn opplever å være i minoritet i en majoritetskultur.

Del to vil ta for seg noen perspektiver rundt ledelse i barnehagen og hvordan ulike lederstiler kan bidra til at menn blir eller slutter i barnehagen. Motivasjon er sterkt knyttet til ledelse og noen sentrale motivasjonsteorier som mulig årsak til menns frafall fra yrket vil bli presentert. Lønn og karriere vil her bli diskutert som motiverende faktorer. Den siste delen vil ta for seg ulike sider av kjønnsdiskursen knyttet til menn i omsorgsykker.

2.1 Profesjonalitet

Dette underkapitlet vil ta for seg hva det vil si å være en profesjonell barnehagelærer. Både kvinner og menn tilstreber å være profesjonelle i yrket sitt, men det eksisterer noen særskilte utfordringer for menn knyttet til det å ha nær fysisk kontakt med barn. Denne hindringen handler om at mennene står i fare for å bli mistenkeliggjort. Eidevald et al. (2018, s. 408) definerer begrepet mistenkeliggjøring som risikoen for å bli beskyldt for seksuelt misbruk av barn. Jeg vil også ta for meg forhåndsregler menn tar for å håndtere faren for å

bli mistenkeliggjort, og på hvilken måte dette påvirker deres muligheter for å være profesjonelle. Avslutningsvis i dette underkapittelet vil arbeidsmiljø tas opp, med særskilt vekt på hvordan det er for menn å være i minoritet i en majoritetskultur som barnehagen fremdeles er.

Eidevald et al. (2018) gjennomførte en studie med 25 menn i svenske barnehager, der målet var å undersøke deres erfaringer med fysisk nær kontakt med barn. Resultatet viste to tydelige måter å reagere på, den ene var å gi opp, det vil si å trekke seg helt fra oppgaver som krevde nær fysisk kontakt med barna, og den andre var å på forskjellige måter håndtere risikoen. Det å være barnehagelærer krever at man har en profesjonell holdning til arbeidet. Å være profesjonell, innebærer å gjennomføre alle arbeidsoppgaver tilknyttet det å være barnehagelærer (Eidevald et al., 2018, s. 411). Det kan i noen situasjoner være vanskelig å etterleve. Eidevald et al. (2018, s. 411) skriver at det er knyttet risiko til noen viktige deler av det å være en profesjonell barnehagelærer som mann, og beskriver tre posisjoner menn tar for å håndtere denne risikoen for å bli sett på som potensielle overgripere.

Den første posisjonen er å unngå arbeidsoppgaver (Eidevald et al., 2018, s. 412). Det å unngå arbeidsoppgaver kan gå på bekostning av de mannlige barnehagelærernes følelse av å være profesjonelle. Denne posisjonen er mest relevant for menn i de tidligere fasene av karrieren (Eidevald et al., 2018, s. 412).

Den andre posisjonen handler om å fremstå som trygge voksne. I likhet med det å unngå arbeidsoppgaver, handler denne strategien også om å være oppmerksom på risiko. Forskjellen er at mennene ikke unngår oppgaver, men gjennomfører oppgavene bevisst på en trygg måte (Eidevald et al., 2018, s. 412). Å kunne ha fysisk kontakt med barna er viktig for å skape trygge, gode relasjoner mellom de voksne og barna. De mannlige barnehagelærerne ser på disse oppgavene som viktige, og utfordringen blir å gjennomføre oppgavene samtidig som de minimerer risikoen for å bli mistenkt for å være potensielle overgripere (Eidevald et al., 2018, s. 413).

Den siste posisjonen går ut på å trosse frykten for å bli mistenkeliggjort. Eidevald et al. (2018, s. 413) skriver at denne posisjonen gjør det mulig å være i fysisk kontakt med barn, og

på den måten kan de utføre yrket profesjonelt, noe som krever tillit fra foreldre, styrer og kolleger, og ikke minst, barnet selv. Det er viktig at også barn har tillit til sin omsorgsperson.

I en annen studie som også ble gjennomført i svenske barnehager ble viktigheten av nær fysisk kontakt mellom voksne og barn i barnehagen undersøkt (Johansson et al., 2021). I studien ble 204 mannlige og kvinnelige studenter eller nylige ferdigutdannede barnehagelærere spurt om hvordan de forholdt seg til fysisk kontakt i sitt profesjonelle arbeid (Johansson et al., 2021). I de to studiene, av henholdsvis Eidevald et al. (2018) og Johansson et al. (2021) kommer det frem mye av det samme, at en betingelse for å kunne være profesjonell, er å kunne være i nær fysisk kontakt med barna. Resultatene viste at deltagerne oppfattet fysisk kontakt med barna som av stor betydning, og at denne kontakten måtte være profesjonell og basert på barnas behov (Johansson et al., 2021, s. 299). Den fysiske kontakten bør være av en slik karakter at det er på barnas premisser, slik at de kan føle seg trygge med den voksne i intime situasjoner. Resultatene viste også at spesielt mennene i studien rapporterte en frykt for å bli mistenkeliggjort når det kom til for eksempel bleieskift eller å trøste et barn på fanget (Johansson et al., 2021, s. 298). Det å oppleve å ikke ha muligheten til å ha fysisk kontakt med barn kan føre til at en føler at en ikke utfører jobben på en profesjonell måte. Eidevald et al. (2018, s. 416) konkluderer i sin studie med at sammenlignet med kvinner, har ikke menn samme mulighet til å utvikle sin profesjonalitet i arbeidet med barn. For menn er mistenkeliggjøring noe som kan true deres profesjonalitet.

Munk et al. (2013, s. 28) skriver at menn i barnehagen reagerer forskjellig på denne profesjonelle utfordringen. Noen vil heller slutte i jobben enn å gi slipp på sine idealer. Utfordringene er tydeligst i begynnelsen av karrieren. Brody (2015, s. 357) skriver at noen menn, som følge av faren for å bli mistenkt, er passive i møte med barns behov for fysisk kontakt. Fysisk omsorg er viktig å uttrykke for både kvinner og menn, og menn har et ansvar for å vise fysisk omsorg i likhet med kvinnene. Omsorg er ikke kjønn. Det er en del av en profesjonsutøvelse.

2.1.1 Mistenkeliggjøring

Mistenkeliggjøring av menn i barnehagen ses i sammenheng med utviklingen av likestillingsarbeidet. Til tross for at landene i Norden har kommet langt i dette arbeidet, peker tendensene mot at angsten for å bli sett på som en potensiell overgriper er økende.

Eidevald et al. (2018, s. 410) mener at dette fenomenet kan skyldes kjønnsstereotype holdninger til menn generelt. Menn som jobber i omsorgsykker som barnehagen blir spesielt utsatt for disse holdningene, da yrket involverer nær fysisk kontakt med barn. Anliak og Beyazkurk (2008, s. 310) beskriver en generell frykt for falske beskyldninger om overgrep hos menn i barnehagen.

Som nevnt i underkapittel 2.1 om profesjonalitet, identifiserer Eidevald et al. (2018) tre ulike måter menn løser utfordringer knyttet til mistenkeliggjøring på. Brody (2015) og Munk et al. (2013) diskuterer lignende løsninger som menn har på disse utfordringene. Det tyder på at noen forholder seg positivt til utfordringene, mens andre velger å slutte i jobben som følge av dette.

Andre undersøkelser viser også at menn kan bli utsatt for mistenkeliggjøring knyttet til seksuelt misbruk, noe kvinner i særlig liten grad risikerer (Ljunggren et al., 2021, s. 75). Mistenkeliggjøring av menn i barnehagen er tett knyttet til hvor langt kjønnslikestillingen i et land har utviklet seg. Sak et al. (2019, s. 76) undersøkte holdningen foreldre har til mannlige ansatte i henholdsvis Østerrike og Tyrkia. Resultatene viste at det finnes kjønnsstereotype holdninger i begge land, men at tyrkiske foreldre i større grad var skeptiske og uttrykte mistro til menn i barnehagen, mens østeriske foreldre i stor grad ønsket flere menn. Stereotype holdninger til menn i barnehagen finner vi også i Norden. Hedlin et al. (2018, s. 99) skriver at menn i barnehagen som blir utsatt for mistenkeliggjøring lenge ikke var et tema i Sverige, men at nyere forskning viser at utfordringer knyttet til dette også gjelder svenske barnehagelærere. Mistenkeliggjøring i barnehagen er ofte knyttet til mistro til menn i nær fysisk kontakt med små barn, og gjør seg mindre gjeldende med eldre barn. I Norge er det en generell konsensus angående viktigheten av at menn tar del i unge barns liv (Peeters

et al., 2015, s. 304). Dette kan tolkes dit hen at holdningene i Norge er mindre kjønnsstereotype enn i andre land.

Munk et al. (2013, s. 19) viser i sin studie en tendens til at angst for misbruk av barn er økende generelt i det danske samfunnet og at dette har konsekvenser for den profesjonelle omsorgen for barn. Denne angsten kan tenkes å ha en negativ påvirkning på rekrutteringen av flere menn til yrket, og å være en faktor som spiller inn når det kommer til at menn som jobber i barnehagen, slutter.

Mannlige barnehageansatte kan møte på kjønnsstereotype holdninger. Eidevald et al. (2018, s. 410) skriver at siden overgrep og pedofili er sterkt assosiert til menn, kan dette være en sentral årsak til kjønnsstereotypiske holdninger til menn. Dette kan være med på å skape en generalisering av menn som overgripere. Menn må på bakgrunn av dette forholde seg til denne mistanken. Brody (2015, s. 351) skriver at det å vise omsorg er en viktig del av å være profesjonell som barnehagelærer. Da nær fysisk kontakt mellom menn og små barn innebærer en risiko for å bli mistenkt, blir dette problematisk. Videre skriver Brody (2015, s. 354) at fysisk kontakt mellom kvinnelige barnehagelærere og barn er sett på som positivt, mens menn som er forventet å være mannlige rollemodeller, må avstå fra denne nære fysiske kontakten grunnet risikoen for å bli mistenkt som overgriper. Det å løse utfordringen rundt mistenkeliggjøring ved å unngå å ha fysisk kontakt med barn, vil føre til at en ikke utøver yrket profesjonelt, siden en ikke møter barns behov for fysisk kontakt.

2.1.2 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet i barnehagen kan påvirke menns mulighet til å bli inkludert og gi dem en følelse av tilhørighet. Kollegiale forhold vil bli tatt opp og spesielt menns behov for å ha andre mannlige kolleger.

Rohrmann (2019, s. 11) skriver at det å rekruttere flere menn til barnehagen, har ført til en debatt når det kommer til å inkludere disse, og i denne sammenhengen har det blitt viktig å undersøke hvordan arbeidsmiljøet i barnehagen påvirker menn. Hvordan arbeidsmiljøet er i

en barnehage, vil ha innvirkning på om menn velger å bli i barnehagen eller slutte. Thorpe et al. (2020, s. 927) skriver at flere menn i barnehagen bidrar til mangfold, og dette kan føre til bedre kvalitet på arbeidet og miljøet. I barnehagen er en avhengig av å jobbe i team, og teamet burde ideelt sett bestå av både menn og kvinner. Det å ha blandede team synes å være positivt for arbeidsmiljøet. Wohlgemuth (2015, s. 392) viser til flere studier som peker på at menn har utfordringer med å finne sin plass i barnehagen fordi den er dominert av kvinner. Sullivan et al. (2021, s. 94) peker på at tilfredsstillende kollegiale forhold er svært avgjørende for om menn velger å fortsette i barnehageyrket. En annen faktor som bidrar til å beholde menn i jobben er at de ble vist tillit. Sullivan et al. (2021, s. 94) beskriver det å vise tillit til menn som å inkludere dem i alle arbeidsoppgaver, også de som er av mer intim karakter, og at dette fører til følelsen av å høre til. Det handler også om at arbeidsmiljøet ikke er preget av forskjellsbehandling mellom menn og kvinner, men at alle kan utføre alle oppgaver knyttet til det å være en profesjonell barnehagelærer. Støtte fra kolleger er avgjørende for en profesjonell utvikling og spesielt støtte fra kolleger av samme kjønn viktig (Sullivan et al., 2021, s. 86).

2.1.3 Å være i minoritet

I barnehagen er menn som oftest i minoritet. Minoritet betyr mindretall, og betegnelsen kan brukes om marginale grupper blant annet ut ifra karakteristika som kjønn (Wæhle, 2018). Friis (2006, s. 20) skriver at det å være i minoritet kan være vanskelig for menn, og at dette er knyttet til usikkerhet til det å være annerledes enn majoriteten som er kvinner. Et kjønnssegregert arbeidsmarked kjennetegnes av at kvinner og menn jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet (Østbakken et al., 2017, s. 9).

Barnehagen har vært kjønnssegregert så lenge den har eksistert. Dette kan ses helt tilbake til 1900 tallet da Fröbelbarnehagene vokste frem. Korsvold (2005, s. 60) beskriver disse barnehagene som det ideologiske grunnlaget for hvordan norske barnehager ser ut i dag, og beskriver hvor viktig kvinnes betydning som ledere var i denne ideologien. Det var kvinnene som skulle ha ansvaret for barna. Videre beskriver Korsvold (2005, s. 60) at utdanning var viktig, og at kvinnene gjennom å utdanne seg skulle evne å lede og ta vare på barna. Det er mye som har skjedd siden det som antas å være begynnelsen på den norske

barnehagetradisjonen. Det som derimot fortsatt er gjeldende for barnehager i dag, er at kvinnene fremdeles er i betydelig majoritet. Bø (2014, s. 117) påpeker at fag som er kjønnssegregert over lengre tid, vil føre til at kjønnene som er i majoritet vil påvirke normer, språk, holdninger, omgangstone og tradisjoner. Det er ofte flertallet i en gruppe som legger føringene, noe som åpenbart kan være vanskelig for menn i minoritet. Friis (2006, s. 35) skriver at kvinner i lang tid vært det kjønnene som har ivaretatt barn og har dermed en definisjonsmakt som impliserer at deres måte å gjøre ting på tilsynelatende er den riktige.

Her vil jeg også gå inn på ulike faktorer som bidrar til å inkludere eller ekskludere menn som er i minoritet. I et kjønnssegregert yrke som barnehagelærer, er det avgjørende å lykkes med å inkludere minoriteten for å hindre frafall (Sullivan et al., 2021, s. 84). Det motsatte av inkludering er ekskludering, og kan føre til at minoriteten velger å slutte i yrket. Det er ofte knyttet kjønnsstereotype forventninger til menn i minoritet, som fører til at de føler at de må leve opp til roller de ikke føler seg bekvem med.

Det at majoriteten styrer samtaleemnene kan bidra til at gruppen som er i minoritet kan føle seg ekskludert. Det å jobbe i et kjønnssegregert yrke som barnehagen kan medføre at det kjønnene som er i minoritet kan føle at det ikke passer inn. For menn i barnehagen vil inkluderende relasjoner være viktige for å bli i yrket, mens utestengelse gir motsatt effekt (Sullivan et al., 2021, s. 84). Det er å anta at menn som opplever å ha gode sosiale relasjoner til sine kolleger vil lettere føle at de passer inn.

Det å føle seg inkludert som minoritet på arbeidsplassen har mye å si for ønsket om å bli eller slutte i jobben. Vohra et al. (2015, s. 326) definerer inkludering som et individs mulighet til å delta og medvirke fullt. Dette betyr at individet kan utføre alle delene av jobben på en profesjonell måte, og samtidig delta i det sosiale felleskapet. Sullivan et al. (2021, s. 84) peker på tre sentrale prosesser for å inkludere kjønnsminoriteter. Den første handler om at menn og kvinner har en rettferdig oppgavefordeling. Den andre prosessen knytter Sullivan et al. (2021, s. 84) til det å ha positive relasjoner på jobb som styrker tilhørighet og tillit. Den siste prosessen knyttes til Roberts-Holmes (2009, s. 288) som skriver at det å få støtte fra andre i samme minoritetsgruppe fører til et mer inkluderende arbeidsmiljø. I dette tilfellet betinger det at en mann har mannlige kolleger. Menn kan også få støtte fra menn i andre

barnehager. I denne sammenheng var opprettelsen av organisasjonen «Menn i barnehagen» (MIB) og deres nettsted, en fruktbar måte for menn å dele erfaringer med hverandre.

Måten arbeidsoppgavene fordeles på sier noe om hvordan man oppfatter de ulike kjønnsrollene i barnehagen. En av rollene er å være «moromann», som kjennetegnes ved at mannen leker, tuller og fokuserer på fysiske aktiviteter (Hedlin et al., 2018, s. 102).

Undersøkelser viser hvordan menn posisjonerer seg i barnehagen basert på kjønnsroller. Hedlin et al. (2018, s. 95) sin undersøkelse baserte seg på intervjuer med 50 informanter, derav 17 menn, og resultatene viste at mennene tar den kjønnsstereotype rollen eller motsetter seg å ta den. Noen av mennene tar denne rollen fordi de kvinnelige kollegene forventet det av dem fordi de er menn, og de tar rollen selv om de ikke har lyst. Denne rollen viser en tradisjonell oppfattelse av hvordan en mann skal oppføre seg (Hedlin et al., 2018, s. 103). Videre forklarer mennene i studien at de blir forventet å løfte, bære og kaste barna opp i lufta. Disse aktivitetene skiller mennene fra de kvinnelige kollegene (Hedlin et al., 2018, s. 104). Det å ta rollen som «moromann» er også en måte å fremstå sterke og maskuline, men det kan være vanskelig å slippe tak i rollen når man først har tatt den.

2.2 Ledelse og motivasjon

I dette underkapittelet vil ledelse i barnehagen bli presentert og ulike lederstiler bli diskutert. De ulike lederstilene ses i sammenheng med menns valg om å bli i yrket eller slutte. Styrer er viktig for å opprettholde motivasjon. Motivasjon som begrep vil bli definert og begrepet vil bli diskutert med utgangspunkt i Ryan og Deci (2000) sin Selvbestemmelsesteori (STD). Avslutningsvis vil lønn og karriere tas opp, da disse også er motiverende faktorer.

Den norske barnehagen har vært i stadig utvikling når det kommer til organisasjon og ledelse. Ledelse forstås som dualistisk på den måten at ledelse har en organisatorisk del bestående av beslutninger, struktur og oppbygningen av kultur i organisasjonen, samt utviklingen av regler og forståelser. Den andre delen refererer til den direkte kontakten mellom leder og ansatte i hverdagen (Ljunggren et al., 2021, s. 71). Styrere vektlegger de to

ulike delene forskjellig. I punkt 2.2.1 vil jeg utdype to ulike lederstiler som kan føre til ulike utfall for menn i barnehagen, om de slutter eller blir.

Ansatte trenger nødvendig faglig veiledningen og støtte fra styrer. Ljunggren et al. (2021, s. 75) skriver at støttende ledere spiller en betydelig rolle for å hindre menn i å forlate barnehageyrket. Ledelse i barnehagen må også ses i sammenheng med kjønn. Peeters et al. (2015, s. 307) beskriver barnehagen som et kvinneregime, kjennetegnet av flat struktur, sterkt behov for harmoni og ambivalente holdninger til mannlige kolleger. Dette omfatter hele organisasjonen, også ledelsen.

Menn trenger styrere som er opptatt av å inkludere menn. Ledelse i barnehagen kan i følge Hard og Jónsdóttir (2013, s. 313) være problematisk, da lederskap tradisjonelt er assosiert med maskuline verdier som ikke passer inn i omsorgsykker. Det kan føre til en feminin lederkultur preget av det Hard og Jónsdóttir (2013, s. 321) kaller «niceness», som gir seg uttrykk i føyelighet, og kan føre til at problemer ikke blir løst på ledelsesnivå og forblir dermed en kilde til frustrasjon. Det at barnehagen har flat struktur kan føre til utydighet i kommunikasjonen, noe mannlige barnehagelærere sannsynligvis vil finne vanskelig å forholde seg til. Ljunggren et al. (2021, s. 77) beskriver at menn problematiserer ledere som ikke er i stand til å agere og sørge for endringer i det mennene oppfatter som en kvinnedominert kultur. Det kan handle om at styrerne ikke evner å sørge for endringer, eller ikke ser behovet for endring.

2.2.1 Ulike lederstiler

Hvordan en styrer leder vil kunne få konsekvenser når det gjelder å beholde eller tape mannlig arbeidskraft. I oppgaven vil jeg fokusere på to forskjellige typer lederstiler, den transaksjonelle og den transformasjonelle lederstilen.

Transaksjonsledelse defineres som «ledelse basert på bytte av verdier basert på egeninteresse» (Kaufmann & Kaufmann, 2003, s. 348). Denne typen ledelse går mer på

forholdet mellom leder og ansatt, og legger ikke vekt på å utvikle organisasjonen som helhet. Ljunggren et al. (2021, s. 72) skriver at transaksjonelt lederskap vektlegger kortsiktig planlegging og det ses etter feil og brudd på regler. Denne leder stilen er tilsynelatende ikke opptatt av endring og kan oppfattes som en tradisjonell måte å lede på. Transaksjonell ledelse kalles også autoritær ledelse, og denne formen for ledelse er ikke like effektiv som den transformasjonelle typen når kommer til å sørge for motivasjon og trivsel (Aldoory & Toth, 2004, s. 159).

Transformasjonsledelse er en form for ledelse som kjennetegnes ved at lederen inspirerer og ivaretar den enkelte ansatte, og bidrar til at ansatte får utfordringer og givende arbeidsoppgaver og intellektuell stimuli (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 413). En studie av Sun og Wang (2017) tyder på at transformasjonell ledelse kan føre til hyppigere interaksjon og en kommunikasjonskontekst som positivt påvirker utviklingen av en samarbeidskultur. Ledere med en transformasjonell tilnærming evner å kommunisere en felles visjon til sine ansatte (Sun & Wang, 2017, s. 1129). Dionne et al. (2004) skriver at det å ha en felles visjon innebærer å dele tanker og fører til en sterkere gruppeidentitet (Dionne et al., 2004, s. 183). En styrer som er kjønns sensitiv, kan bedre bidra til å opprettholde menns motivasjon og dermed blir de lengre i yrket. Ljunggren et al. (2021, s. 80) skriver at en kjønns sensitiv transformasjonell leder tar i betraktning den generelle sårbarheten menn har i yrket, og gir støtte til denne. Det tyder på at styrere selv må være oppmerksom på hvordan det er å være mann og jobbe i barnehagen. Askland (2015, s. 65) skriver at man må forstå hvordan man selv forholder seg til teoretiske spørsmål knyttet til likestilling og kjønn, for å kunne utvikle kjønns sensitivitet.

2.2.2 Motivasjon

Styrere i barnehager kan gjennom sin måte å lede på, påvirke ansattes motivasjon både i en positiv og en negativ retning. Dette gjelder både kvinnelig og mannlige ansatte.

Motivasjon er et bredt begrep og kan defineres på flere måter. Kedar et al. (2021, s. 111) skriver at motivasjon relateres til en rekke psykologiske drifter, atferder, ønsker og kognitive tilbøyeligheter som både er bevisst og ubevisst styrt av ens behov. «Motivation,

etymologically, concerns what «moves» people to action» (Ryan & Deci, 2017, s. 13).

Generelt kan vi si at motivasjon handler om årsakene til at mennesker handler som de gjør.

En anerkjent teori for å prøve å forklare motivasjon gjennom indre prosesser er Selvbestemmelsesteorien (STD) til Deci og Ryan (1985). Den bygger på at motivasjon ikke kun baserer seg på drifter, men også psykologiske behov. STD skiller hovedsakelig mellom Indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjon handler om å gjøre en aktivitet som ikke utføres for dens egen skyld, men for å oppfylle krav som kommer utenifra (Ryan & Deci, 2000, s. 72). Indre motivasjon fører til handlinger som reflekterer en persons ønsker eller interesse for å lære noe nytt, eller til å bruke og dele kunnskap (Ryan & Deci, 2000, s. 69). Indre motivasjon defineres også som en persons ønske om å gjøre noe for handlingens egen skyld (Lepper & Green, 1975, sitert i Kedar et al., 2021, s. 112). En person som er indre motivert har sterk interesse, oppstemthet og tillit og høy grad av vitalitet. I sin tur fører dette til bedre utførelse av oppgaver, utholdenhet, kreativitet og selvrespekt (Ryan & Deci, 2000, s. 69).

Ryan og Deci (2000, s. 70-71) tar for seg flere prinsipper som alle er relatert til tre medfødte psykologiske behov; å ha autonomi/selvbestemmelse, kjenne seg kompetent og ha sosiale relasjoner. Opplevelsen av autonomi innebærer at et individs handlinger må være selvbestemt, at handlingen må oppleves som ens egen og aksepteres av en selv.

Følelsen av mestring og å ha utfordringer er også viktig faktor for å opprettholde indre motivasjon. For at en person skal kjenne seg kompetent er det avhengig av positiv feedback, kommunikasjon og utfordringer (Ryan & Deci, 2000, s. 70-71).

Behovet for å ha sosiale relasjoner og tilhørighet er også av betydning. Ryan og Deci (2000, s. 71) kaller det «relatedness» og henviser til Bowlby (1979) som gjennom eksperimenter viste at følelsen av trygghet og tilhørighet er helt avgjørende for sunn vekst. Ryan og Deci (2000, s. 71) setter fram hypotesen om at denne dynamikken gjelder i mellommenneskelige forhold gjennom hele livet. Det faktum at et menneske kan være aktivt eller passivt, konstruktivt eller uinteressert, sier noe om at det ikke er kun biologiske tilbøyeligheter, men også reaksjon på den sosial kontekst (Ryan & Deci, 2000, s. 68). I arbeidslivet kan en ansatt miste motivasjon, bli uvillig eller underkaste seg passivt (Ryan & Deci, 2000, s. 71). Et støttende arbeidsmiljø med gode mellommenneskelige relasjoner bidrar til trivsel. Det sosiale rundt en person kan optimalisere personens utvikling, opptreden og velvære, men det kan også bidra

negativt til å undergrave selvmotivasjon, sosial fungering og personlig velbefinnende (Ryan & Deci, 2000, s. 69). Om man oppfatter det sosiale miljøet rundt seg som imøtekommende og inkluderende, vil det virke positivt for den ansatte.

2.2.3 Lønn og karriere som motiverende faktorer

For en del barnehagelærere betyr lønn og muligheten for karriereutvikling mye. Disse faktorene betyr mye for menn sin avgjørelse om å bli eller slutte i barnehagen.

Warin (2018, s. 92) henviser til en studie fra Australia og skriver at mennene i denne studien var bekymret for dårlig lønn og manglende karrieremuligheter innad i barnehagen. For barnehagelærere er det fortsatt få muligheter til å gjøre karriere annet enn å bli styrer innad i barnehagen. Arbeid i barnehagen er kjennetegnet av få karrieremuligheter og at arbeidet gir lav lønn og har lav status (Ebbeck & Waniganayake, 2003, s. 4-5). Disse to referansene gjelder forholdene i Australia, men er også relevante for den norske barnehagen. I norsk sammenheng er det stadig flere barnehagelærere som har masterutdanning (Pettersvold & Østrem, 2018, s. 69). Det at barnehagen er preget av få karrieremuligheter har konsekvenser for karrierevalget til barnehagelærere som velger å ta en masterutdanning. Rapporten «*Sammen om kvalitetsutvikling og kompetanseløft for fremtidens barnehager*» peker på at det er behov for flere ansatte med masterkompetanse i barnehagen, men at det mangler stillinger. Videre påpekes fraværet av arbeidsgivere som tilbyr lønnsøkning for masterutdanning. Det er også manglende etterspørsel fra arbeidsgivere noe som bidrar til at masterutdannede ikke beholdes i barnehagene (Lund et al., 2017, s. 16). Det at masterutdannende forsvinner fra barnehagen, kan bidra til å opprettholde inntrykket av barnehagen som et lavstatusyrke. Eidevald et al. (2021, s. 57) skriver at menn er vanskeligere å rekruttere til barnehagen, og forlater yrket i større grad en kvinner. Han skriver videre at det å øke kompetanse og lønn vil øke statusen på yrket og dermed føre til økt rekruttering av menn. I Norge kan vi se at det å øke kompetansen hos ansatte i barnehagen er sett på som et viktig mål. Bjerkestrand et al. (2017, s. 23) beskriver at barnehagesystemet må være klar for å imot barnehagelærere med masterutdanning, da målet med barnehagelærere som har masterutdanning må være at de jobber i barnehagene. Spørsmålet blir da hvor disse

barnehagelærerne med mastergrad ender opp. Pettersvold og Østrem (2018, s. 69) presenterer i sin artikkel noen synspunkter på dette, med utgangspunkt i 33 barnehagelærere, der 28 var kvinner og 5 menn sine svar på hva masterutdanningen har betydd for deres karrierevei. Noen velger å fortsette å jobbe i barnehagen, mens andre velger å slutte. Et funn som er verdt å legge merke til, er det faktum at fire av fem menn i undersøkelsen hadde valgt å slutte i barnehagen etter å ha tatt en mastergrad (Pettersvold & Østrem, 2018, s. 75). Det er et begrenset materiale, men det kan være en indikasjon på at karriere og lønn er viktigere for menn enn kvinner.

Eidevald et al. (2021, s. 67) skriver at for menn som hadde valgt å forlate barnehageyrket, var lønn blant annet en faktor som bidro til dette. Karriere og lønn er to ytre faktorer når det kommer til motivasjon og kan være avgjørende for ønsket om å fortsette eller forlate yrket. Yrket er relativt lavt lønnet, og dette er også en faktor som bidrar til å forlate yrket. Lønn er av betydning når det kommer til hvilken status yrke får.

2.3 Kjønnsdiskurser

I dette underkapittelet vil jeg trekke frem noen kjønnsdiskurser som er relevante for å kunne forstå menns posisjonering i et yrke som er assosiert med det motsatte kjønn. Menn må balansere ulike forventinger knyttet til sitt kjønn. De må finne en måte å posisjonere seg på hvor det å være mann og omsorgsperson kan kombineres uten å gå på bekostning av hverandre. En del av dette er for menn å bruke sin agency. Dette vil bli definert og utdypet under punkt 2.3.2 hvor agency tas opp. Avslutningsvis vil viktigheten av rekruttering av menn bli tatt opp.

2.3.1 Kjønnsideidentitet

Mannlige barnehagelærere beveger seg bort fra forestillingene om hva en maskulin mann skal være. Menn som velger barnehageyrket, beveger seg inn i områder som blir assosiert

med kvinner og femininitet. Det er knyttet forventninger til det å være mann, noe som gjøre det vanskelig å for dem å finne sin rolle i barnehagen.

På norsk skiller vi ikke mellom det som på engelsk heter «sex» som er det biologisk betingede kjønn og «gender» som er det sosiale kjønn. Kjønn oppfattes i noen miljøer som en sosial konstruksjon, og forståelse av kjønn er nært knyttet til kontekst, tid og sted (Bratterud et al., 2006, s. 23). Arbeid i barnehage er et ikke-tradisjonelt valg for menn. De som velger dette yrket beveger seg vekk fra dominante idealer for hva en mann skal være (Bhana et al., 2021, s. 138). Det å bevege seg bort fra en kjønnsstereotyp forestilling om hva en maskulin mann er, kan i en del land og kulturer bli sett på som vanærende og stressende, og menn som jobbet direkte med barn pekte på dette som en avgjørende årsak til at de sluttet (Bhana et al., 2021, s. 144). I Norge ser man ikke den samme holdningen og det er heller ikke grunnen til at menn slutter. Peeters et al. (2015, s. 304) begrunner forholdene i Norge med at det er en generell enighet i det norske samfunnet om viktigheten av at menn tar del i små barns liv, og at dette er en viktig del av likestillingsarbeidet som har foregått her i landet. En del av det å være en likestilt mann, er å fordele ansvaret for barn likelig både i hjemmet og i barnehagen.

Menn i omsorgsykker kan ikke lenger vise til utdaterte kjønnsroller, men må reflektere over sine handlinger og selv forme sin kjønnsidentitet. Hvordan utdanningen er lagt opp vil ha betydning for hvordan deres framtidige identitet og utøvelse i yrket blir (Emilsen et al., 2020, s. 10-11). Dessverre er situasjonen i utdanningen slik at kvinnene dominerer også her. Utdanningen er karakterisert som kjønnsstereotyp, noe som kan fremmedgjøre mannlige studenter (Peeters et al., 2015, s. 310). Hvordan menn oppfatter utdanningen, vil ha betydning for deres yrkesidentitet som mannlige barnehagelærer.

Menn i kvinneyrker utfordrer den binære kjønnslogikken ved å påta seg ferdigheter og verdier som blir assosiert med kvinner og feminitet (Bhana et al., 2021, s. 138-139). Menn må ofte balansere forventninger til sin maskulinitet med andre forventninger. Bhana et al. (2021, s. 142) viser til et utdrag fra en informant, som sier dette «I learned how to hug and touch children [in a way] that doesn't seem inappropriate, you know, but you still give the children what they need, which is physical contact». Dette viser at han balanserer det å

være maskulin med forventningene om å være en omsorgsperson. Warin (2018, s. 36-37) argumenter for en mer fleksibel kjønnspedagogikk, og at dette ikke kun kan oppnås ved å rekruttere flere menn, men at det må skje i samspillet mellom de mannlige og kvinnelige ansatte, ved at de er oppmerksomme på likhet og ikke vektlegger kjønn. Det handler om å være kjønnsbevisst.

Menn er forventet å inneha typiske mannlige verdier i sin jobb med barn. De er også forventet å være en god rollemodell som viser nærhet og omsorg. Disse forventningene beskrives av Askland og Rossholt (2009, s. 45) som motstridende fordi en ikke kan være utradisjonell og tradisjonell på samme tid. I dette ligger det at menn på en side forventes å være en typisk mannlig rollemodell for barna, og samtidig være kjønnsoverskridende. Anzaldúa (2013) utforsket individets måte å forhandle selvmotsigende og marginaliserte identiteter på en positiv måte ved å blande ulike identiteter og på den måten skape sitt eget handlingsrom (Anzaldúa, 2013, sitert i Brody et al., 2021a, s. 125).

En annen som er opptatt av kjønnsdikotomi er Nordberg (2004). Kjønnsdikotomi betyr at kategorien kvinnelig og mannlig utelukker hverandre gjensidig. Nordberg (2004, s. 48) skriver at gjennom å se på kjønn som to klart avgrensede kategorier reproduseres tanker om menn og kvinner som to motsatte poler. På bakgrunn av en analyse av kjønnskonstruksjoner hos menn som jobber i kvinneyrker fremsetter hun tanken om «mannlig femininitet». Hun spør seg om dette er en mulig vei for å komme bort i fra en binær tenkning om kjønn. En annen måte forholde seg til kjønn på er det Bø (2014, s. 22) kaller kjønnsblindhet og forklarer det som at man ser på jenter, gutter, menn og kvinner som like og behandler dem likt. Kjønn er i denne måten å tenke på ikke viktig, men kjønn vil aldri kunne være nøytralt, og det er noe man hele tiden må være bevisst for at endring skal kunne skje.

Når det kommer til å være en god rollemodell for barn, skriver Askland og Rossholt (2009, s. 46) at alle kan være en god rollemodell uavhengig av kjønn, så lenge man utfordrer grensene for hva en kan gjøre som kjønn. I det ligger det at menn kan gjøre de samme oppgavene og ha interesser som man tradisjonelt ser på som kvinnelige og motsatt. Å være en mann i barnehagen innebærer å forhandle ulike forståelser av det å være mann (Bhana et al., 2021, s. 148). Menn gjør dette for å skape et rom for seg selv. Brownhill (2014, s. 257) påpeker at

det ikke er kjønnet på barnehagelæreren som er avgjørende, men heller det å være et autentisk menneske. Om menn blir eller forlater yrket, avhenger av om de klarer å stå imot tradisjonelle forståelser av hva det er å være mann, og heller skape seg ett eget handlingsrom.

2.3.2 Agency

Å skape sitt eget handlingsrom som mann i barnehagen krever personlige egenskaper og evne til å forhandle sin posisjon i barnehagen. For å lykkes med dette må menn bruke sin agency aktivt i sitt yrke.

Det er ikke kun faktorer som egen kompetanse og arbeidsmiljø som er avgjørende for menns motivasjon. Individets personlige egenskaper og evner til å handle og lage seg en plass er av betydning for om en mann vil fungere i yrket over tid. Denne evnen kalles agency på engelsk. Vi har ikke et dekkende uttrykk på norsk. Derfor kommer jeg til å bruke det engelske uttrykket videre i oppgaven. Agency blir definert av Brody et al. (2021a, s. 124) som et konstrukt som forklarer hvordan individer handler og forhandler sin virkelighet i den hensikt å trives. Albert Bandura er psykolog og den første til å bruke begrepet agency. Bandura (2006, s. 164) definerer det slik «To be an agent is to influence intentionally one's functioning and life circumstances». Basert på Banduras teorier om agency identifiserte Brody et al. (2021a, s. 126-127) fire hovedtemaer ut ifra materialet. Det første temaet er selvrefleksjon og selvevaluering. Det handler om å reflektere over egne valg, både det å velge å jobbe som barnehagelærer og det å bestemme seg for å slutte i jobben (Brody et al., 2021a, s. 132). Å ta bevisste valg krever selvrefleksjon. Tema nummer to går på å ha selvsikkerhet og initiativ. Brody et al. (2021a, s. 126-127) beskriver det som evnen til å takle mistanke og løse problemer ved å være handlende, noe som også innebærer å tenke karriererettet. Det tredje temaet handler om å ha selvtillit både når det gjelder personlige egenskaper og kompetanse knyttet til det faglige. Brody et al. (2021a, s. 127) knytter det til å ha profesjonell stolthet og å ha en følelse av at arbeidet man gjør er betydningsfullt. Det siste og fjerde temaet er det å vise motstand. Det kan være å protestere mot lederavgjørelser eller arbeidsrutiner (Brody et al., 2021a, s. 127).

Menn må aktivt handle og forhandle sin posisjon i barnehagen. Brody et al. (2021a, s. 133) beskriver temaene som utgjør agency på den ene siden som tilpasning, og på den andre siden forsøk på endring. For mye tilpasning eller for mye motstand vil kunne føre til at menn ikke klarer å stå i en slik situasjon over lang tid, og kan bestemme seg for å slutte i barnehagen. Det kan virke som at det er nødvendig for menn å klare å balansere tilpasning og motstand og slik skape sitt eget handlingsrom.

2.3.3 Kjønnssensitivitet og rekruttering

Strategier for å rekruttere flere menn bør være en del av et felles mål hvor flere aktører er involvert i rekrutteringen. En viktig del av å utvikle en kjønnssensitiv pedagogikk er å rekruttere flere menn. Denne jobben kan ikke kun overlates til hver enkelt styrer.

Det er viktig at samfunnet får et mer positivt syn på menn og det de kan bidra når det gjelder omsorg for barn. Peeters et al. (2015, s. 310) påpeker at flere mannlige kolleger i barnehagen kan føre til en mer kjønnssensitiv profesjonalitet. Videre skriver de at økt utdanning ikke vil tiltrekke flere menn. Det å ikke forholde seg til kjønn er heller ingen løsning. De peker ut en annen retning, som er å utvikle en kjønnsbevisst forståelse av det å være profesjonell, og for å komme dit trengs det nye perspektiver på omsorg. Man må bort fra tankegangen om at omsorg er et begrep kun knyttet til kvinner. Omsorg er ikke avhengig av kjønn og både menn og kvinner kan utøve omsorg.

Warin (2018, s. 135) identifiserer et behov for en mer sensitiv praksis for å utvikle en kjønnsfleksibel pedagogikk. For å få til en slik pedagogikk er menn nødt til å delta i å utvikle denne pedagogikken. Fine (2017, s. 195) skriver at vi må slutte å tenke binært, og heller tenke på det enkelte menneskets kvaliteter, roller og ansvar fremfor å tenke mann og kvinne. Det er stykke arbeid som må gjøres for å nå dette målet. Warin (2018, s. 135) skriver at for å endre praksisen må en endre rekruttering, opplæring og strategier for å beholde menn som arbeidskraft. Et slikt arbeid har foregått i Norge over flere år gjennom «MIB» prosjektene. Peeters et al. (2015, s. 304) trekker frem Norge og «MIB» prosjektene som et godt eksempel på god rekrutteringspraksis, og at det er menn som allerede er i barnehagen

som er den beste måten å tiltrekke flere menn på. Som nevnt tidligere er «MIB» prosjektene ikke tildelt driftsmidler for 2022.

Rekruttering kan ikke kun være opp til den enkelte styrer. Det er gjort lite forskning på hvordan arbeid med rekruttering skal foregå strategisk for å endre strukturene i organisasjoner. Heikkilä (2017, s. 64) fulgte en studie som ble gjennomført mellom 2014-2016 som hadde som mål å identifisere ulike måter å arbeide på når det gjelder initiativer og prosesser for å rekruttere flere menn inn i svenske barnehager. For å få til dette er det viktig å få flere aktører involvert i prosessen. Forandring er noe som skjer når mennesker som har kunnskap og erfaring snakker sammen som et team (Heikkilä, 2017, s. 72). Ohlsson og Granberg (2005, s. 24) kaller dette teamarbeidet for en «transformasjonsprosess» mellom individene i teamet og organisasjonen som er kommunen og dens HR-avdeling.

Det betyr at styrere i barnehagen ikke kan sitte alene og ta rekrutteringsjobben, fordi det legger for mye ansvar på den enkelte styrer. Heikkilä (2017, s. 71) skriver at hvis dette arbeidet ikke er forankret skikkelig i organisasjonen, får det ikke noe effekt i lengden og at rekrutteringsarbeidet må forankres i kommunale organer. Dersom det er styrerne som tar beslutningene alene, skal det ikke mer til enn at en styrer slutter i jobben, for å bremse prosessen. For å få til endring trengs det samarbeid, klare mål, tid og ressurser (Heikkilä, 2017, s. 77). En trenger perspektivene og erfaringene fra mange ulike hold for å lykkes med endring.

2.4 Oppsummering av teori og forskning

I denne delen vil oppsummere de viktigste teoretiske perspektivene, samt relevant forskning som har bidratt til å kunne svare på problemstillingen. Det første hovedtemaet handler om profesjonalitet. Jeg har lagt særskilt vekt på mistenkeliggjøring som en hindring for menns mulighet til å utøve sitt yrke på en profesjonell måte. I denne sammenheng har jeg støttet meg på ulike forskningsartikler av blant andre (Eidevald et al., 2018; Johansson et al., 2021; Munk et al., 2013). I hovedsak er Eidevald et al. (2018) sin forskning benyttet for å forklare

hva mistenkeliggjøring er, samt de ulike strategiene menn kan bruke for å unngå å bli mistenkeliggjort. Johansson et al. (2021) og Munk et al. (2013) sin forskning underbygger resultatene til Eidevald et al. (2018). Videre har jeg tatt utgangspunkt i teoriene til Sullivan et al. (2021) når det gjelder hva det betyr å være i minoritet for menn, og viktigheten av å inkludere menn i arbeidsmiljøet. Annen relevant teori er også benyttet for å belyse dette temaet.

Det andre hovedtemaet omhandler ledelse og motivasjon. For å forklare hva ledelse har og si for menn i barnehagen, er det lagt mest vekt på Ljunggren et al. (2021) sine teorier om ulike lederstiler. De ulike stilene kan bidra til økt motivasjon eller tap av motivasjon som kan føre til at menn slutter i barnehagen. For å kunne si noe om hvordan motivasjon opprettholdes eller svekkes, har jeg tatt for meg Deci og Ryan (1985) sin Selvbestemmelsesteori (STD), med særlig vekt på «relatedness» som et viktig psykologisk behov som må møtes for å opprettholde motivasjon.

Det siste hovedtema tar for seg ulike kjønnsdiskurser, med vekt på menns posisjonering i et kvinnedominert yrke. Her blir blant annet temaene kjønnsidentitet, rollemodeller og kjønnsstereotyper diskutert opp mot ulike teoretikere (Hedlin et al., 2018; Peeters et al., 2015; Warin, 2018).

3. Metode

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for hvilken metode jeg har brukt for å drøfte problemstillingen, som i denne oppgaven er: *Hvorfor slutter mannlige barnehagelærere i barnehagen?*

I kapitlets første del vil jeg presentere studiens vitenskapsteoretiske forankring som er hermeneutikk og fenomenologi, og deretter redegjøre for min førforståelse. Videre vil jeg begrunne valget av metode, og gi en innføring i det kvalitative forskningsintervjuet. I neste del vil jeg redegjøre for innsamling av data, rekruttering og utvalg av informanter, forberedelser til intervju og gjennomføring av intervjuene, samt at transkriberingsprosessen blir presentert. Deretter vil jeg beskrive hvordan jeg har gått frem for å bearbeide dataene jeg har samlet inn og gjøre rede for prosessens ulike trinn. Avslutningsvis vil jeg redegjøre for studiens kvalitet gjennom å vurdere dens validitet, reliabilitet og generaliserbarhet og presentere forskningsetiske vurderinger som har vært relevante i forberedelsene og underveis i prosessen med oppgaven.

3.1 Vitenskapsteoretisk forankring

Samfunnsvitenskapene har den hensikt å bidra med kunnskap om hvordan verden egentlig ser ut (Johannessen et al., 2021, s. 21). Denne studien er forankret i en hermeneutisk og fenomenologisk vitenskapstradisjon og er basert på kvalitative intervjuer. I kvalitative studier med en hermeneutisk og fenomenologisk tilnærming, er det felles for begge at det er informantens perspektiv som står sentralt, og det er dette perspektivet som skal bekrefte eller avkrefte forskerens antagelser (Postholm, 2010, s. 36). For å få tak i informantens perspektiv har jeg utarbeidet en fleksibel intervjuguide. Dette kan ses i sammenheng med en fenomenologisk tilnærming i følge Postholm (2010, s. 36). Lindseth og Norberg (2004, s. 146) skriver at det å være fenomenologisk innstilt og stille spørsmål er det som bidrar til å beskrive et bestemt fenomen, og gir subjektet muligheten til å beskrive sin opplevelse. Dermed kan betydningen, eller meningen bak det som blir sagt, bli fanget opp av forskerens

tolkningsprosess. Denne tolkningsprosessen kan i denne studien ses i sammenheng med en hermeneutisk fortolkningsprosess, ved at jeg som forsker uttrykker min forståelse av det transkriberte materialet fra intervjuet. Brottveit (2018, s. 34) skriver at i en hermeneutisk fortolkningsprosess vil forskeren på bakgrunn av sin fortolkning av intervjuet, skape en ny tekst der hensikten er å formidle den opprinnelige meningen på en ny måte. Jeg vil videre beskrive både den fenomenologiske og den hermeneutiske tilnærmingen, da begge utgjør grunnlaget for den kvalitative metoden i denne oppgaven.

3.1.1 Fenomenologi

Fenomenologi er et viktig historisk vitenskapsteoretisk perspektiv innen humanistiske fag. Thagaard (2013, s. 40) skriver at den fenomenologiske forskeren ønsker å forstå informantenes dype mening, og ved å bruke en fenomenologisk tilnærming blir det mulig å forstå den subjektive opplevelsen til informantene. Det handler om erfaringer individer får gjennom å involvere seg i verden.

Dalland (2012, s. 152) påpeker at individets livsverden blir forstått ut ifra forholdet til omgivelsene og opplevelser av eget liv. I dette tilfellet er det de mannlige barnehagelærernes opplevelser av sitt yrkesliv som tidligere barnehagelærere og deres forhold til omgivelsene som er sentrale. Ved å ha en fenomenologisk tilnærming vil jeg være opptatt av å la barnehagelærerens livsverden komme til syne. I følge Nyeng (2017, s. 53) er dette en grunntanke som er avgjørende når vi forsker med mennesker, følelser, holdninger og handlinger. I en intervjusituasjon må man være bevisst at kunnskapen som produseres avhenger av samspillet mellom menneskene i situasjonen. I en mellommenneskelig situasjon påvirker informant og intervjuer hverandre gjensidig, og kunnskapen som produseres i intervjuet skapes ut ifra samspillet i situasjonen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 49).

Postholm (2010, s. 41) lener seg på Giorgi (1985) og Moustakes (1994) som skriver at en fenomenologisk tilnærming i studier skal evne å beskrive meningen individet legger i sine opplevelser, som er knyttet til bestemte erfaringer av et fenomen. For å belyse informantenes meninger er jeg nødt til å tolke og analysere de svarene som kommer frem. I

analysen vil derfor en hermeneutisk tilnærming være sentral. Thagaard (2013, s. 41) skriver at hermeneutikken ikke har faste retningslinjer som må følges, og derfor kan et sosialt fenomen tolkes på flere ulike nivåer. Oppgavens mål er å oppnå en gyldig forståelse av meningen i teksten, og dette ses i sammenheng med hermeneutikken (Thagaard, 2013, s. 41). Det er viktig å legge til at ulike perspektiver gir ulik kunnskap, det betyr at ingenting er nøytralt.

3.1.2 Hermeneutikk

Hermeneutikken har en historie som kan føres tilbake til den greske antikken, og hensikten var å tolke tekster (Bondevik & Bostad, 2003, s. 290). Hermeneutikken handler i dag om å evne å gjøre sosiale fenomener forståelige ut ifra den helheten de kommer frem i (Brottveit, 2018, s. 34). Definisjonen av hermeneutikk er «fortolkningslære» (Sagberg, 2014, s. 42). Den moderne hermeneutikken bygger på fenomenologien.

Wilhelm Dilthey utviklet i moderne tid hermeneutikken som en vitenskapelig metode som skulle kunne gjøre historisk forskning og tolkning av tekst like troverdig som naturvitenskap (Sagberg, 2014, s. 42). En annen filosof som har vært sentral for den moderne hermeneutikken er Hans-Georg Gadamer. Han påpeker at Dilthey er tydelig preget av naturvitenskapens forbilde, og da i særlig grad når han rettferdiggjør åndvitenskapens metodiske selvstendighet (Gadamer, 2012, s. 32). Bondevik og Bostad (2003, s. 238) skriver at hermeneutikk betyr «fortolkningskunst», og definerer på samme måte som Sagberg (2014) hermeneutikk som metodelæring for tolkning av meningsfulle fenomener.

Et sentralt begrep i hermeneutikken er det Gadamer kaller «forforståelse». Mårtensson et al. (2016, s. 164) viser til Gadamer som mener at man aldri møter noen som «blanke tavler», fordi man alltid vil være preget av sin forforståelse. Min egen forforståelse vil bli redegjort for senere i metodekapittelet.

Brottveit (2018, s. 35) skriver at forskeren møter forskningsfeltet med noen erfaringer og forestillinger som danner en forståelseshorisont forskeren er bundet av, og denne kan lede

til nye forståelser av et fenomen. I en hermeneutisk tilnærming betrakter man subjektets perspektiv gjennom dets opplevelser og erfaringer med utgangspunkt i sin egen tolkning og forforståelse. Målet i oppgaven er å få tak i informantenes subjektive opplevelser av fenomener og oppnå en dypere mening av deres erfaringer. Dette er i følge Thagaard (2013, s. 40) et fenomenologisk utgangspunkt. Deretter vil dette fortolkes videre med en hermeneutisk tilnærming (Brottveit, 2018, s. 34-35). På denne måten kan det være hensiktsmessig å kombinere begge posisjonene.

Kommunikasjon må være preget av et felles kjennskap til et bestemt fenomen, eller en felles forforståelse for å oppfattes meningsfull (Lindseth & Norberg, 2004, s. 147). Det felles kjente i kommunikasjonen er derfor viktig for at betydningen kommer til syne for det bestemte fenomenet som skal betraktes.

Lindseth og Norberg (2004, s. 152) skriver at det er essensielt at subjektet evner å redegjøre for sine opplevelser ved begrepsbruk og at den er engasjert når han/hun forteller sin historie, for at forskeren skal få tak i subjektets erfaringer og opplevelser. Uten en felles forståelse eller erfaringsgrunnlag kan det være utfordrende å forstå hva den andre mener når man kommuniserer. Meningen kan både være et resultat av en hermeneutisk fortolkningsprosess, og en fenomenologisk innstilling.

3.1.3 Min forforståelse

I forbindelse med forskning er det naturlig å ta med seg fagkunnskap og grunnleggende verdier i møte med forskningsfeltet. Brottveit (2018, s. 35) skriver at forskeren har teorier eller antakelser med seg i møte med det som skal undersøkes. Med dette menes det at forskeren har en form for forforståelse. Denne teoretiske bakgrunnen og antagelsene danner et filter som forskningsfeltet oppleves gjennom (Postholm, 2010, s. 57).

Det er mitt engasjement for mannlige barnehagelærere i barnehagen som er utgangspunktet for denne masteroppgaven. Ved å forske på menn i barnehagen har jeg en forforståelse av det som skal studeres. Denne forforståelsen har bakgrunn i min utdanning

som barnehagelærer, som student på masterutdanningen i «barnehagekunnskap», og min erfaring fra det å jobbe som barnehagelærer. Denne forforståelsen og kunnskapen jeg har tilegnet meg tematikken, bidro positivt inn i intervjusituasjonen da jeg hadde et godt utgangspunkt for å forstå det informantene ga av informasjon. Dette gjorde at oppfølgingsspørsmålene kom frem mer naturlig ut i ifra hva informantene svarte og jeg opplevde at informantene var trygge og frie når de beskrev erfaringene sine, da de visste at jeg potensielt hadde lignende erfaringer selv.

Thagaard (2013, s. 207) skriver at det å ha kjennskap til feltet både kan være en styrke og en ulempe. Forskerens erfaring kan bidra til å lettere forstå informantens situasjon, men forskeren kan også overse faktorer som ikke stemmer med de erfaringene den allerede har. Det er derfor viktig at jeg som forsker er bevisst på min egen forforståelse og at mine forståelser er preget av egne erfaringer.

3.2 Kvalitativ metode og kvalitativt forskningsintervju

Metode innebærer å følge en bestemt vei mot et mål. Innen utdanningsforskning kan vi skille mellom to metodologiske tilnærminger; kvantitativ og kvalitativ. Den kvantitative metodologiske tilnærmingen kjennetegnes ved at designets struktur er fast, det benyttes talldata og det er et distansert forhold til personene informasjonen hentes fra (Thagaard, 2013, s. 17-18). Kvalitativ forskningsmetode kjennetegnes ved systematisk innsamling og at tekstmaterialet samles inn gjennom samtale eller observasjoner og blir brukt for å finne mening i sosiale fenomen opplevd av informantene selv, i deres naturlige kontekst (Malterud, 2001, s. 483). Thagaard (2013, s. 17-18) påpeker at nærhet og sensitivitet til informantene er viktig i kvalitativ metode.

Problemstillingen er som allerede nevnt: *Hvorfor slutter mannlige barnehagelærere i barnehagen?* Denne problemstillingen fronter viktigheten av erfaringene og opplevelsene mannlige barnehagelærere har hatt under sin tid i barnehagen.

Brinkmann og Tanggaard (2020, s. 33-35) skriver at intervju i dag er den vanligste måten å innhente kunnskap om mennesker sine erfaringer, meninger og holdninger og hensikten er å få tilgang på deres opplevelser av fenomener i deres liv. I mitt forskningsprosjekt vil kvalitativ metode med intervju være mest hensiktsmessig for å svare på oppgavens problemstilling.

Det finnes ulike typer kvalitative intervju med ulike grader av struktur. Dalen (2011, s. 14) skriver at intervjutypen forskeren velger å bruke i studien preges av hvilket tema som skal belyses og hvem intervjupersonene er. Med utgangspunkt i målet til undersøkelsen vil semistrukturert intervju være mest hensiktsmessig. Semistrukturert intervju er den vanligste formen for intervju innen moderne intervjuforskning (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s. 26). I et semistrukturert intervju tar man utgangspunkt i gjennomtenkte spørsmål fra en intervjuguide, og supplerer med oppfølgingsspørsmål for å få tak i mer utfyllende informasjon fra informanten. Det semistrukturerte intervjuet er preget av åpenhet, gjennom å kunne stille oppfølgingsspørsmål, og endre rekkefølgen av spørsmål i henhold til det informanten gir av informasjon (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 156-157).

Spørsmålene fra intervjuguiden skal være åpne, slik at informantene ikke blir ledet til å svare noe de forventer at jeg vil ha som svar. Åpne spørsmål har også den hensikt at informantene gis rom til å fortelle. Ved dette får man også innblikk i informantenes subjektive erfaringer og meninger, og som Kvale og Brinkmann (2015, s. 20) skriver, må man som intervjuer være klar over at informantene er preget av samfunnet rundt dem, som legger føringer for deres handlingsvalg.

Jeg har valgt å intervju en til en. Johannessen et al. (2021, s. 106) skriver at det egner seg å intervju en til en når temaene er personlige og hensikten er å få detaljert informasjon om informantens følelser, erfaringer og forståelser i forbindelse med et bestemt fenomen. Det å skape et godt møte mellom forsker og informant er viktig, og samtalen skal være preget av profesjonalitet for å skape en flyt i samtalen. Det å skape en god relasjon til informanten er viktig for at informanten skal føle seg trygg og ønsker å dele. Dette innebærer å finne balansen mellom å innhente kunnskap og respektere informantens integritet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 35).

3.3 Datainnsamling og undersøkelsesgjennomføring

Det første jeg gjorde før oppstart av studien var å formulere et informasjonsskriv med samtykkeerklæring (vedlegg 2). Jeg utformet en intervjuguide til de mannlige barnehagelærerne som skulle delta i studien. Deretter sendte jeg en søknad til Norsk senter for forskningsdata (NSD) for godkjenning av studien. Da jeg fikk tilbakemelding om at studien var godkjent, satte jeg i gang med å kontakte aktuelle informanter. Jeg kontaktet alle informantene via telefon, før jeg sendte informasjonsskrivet på e-post. Alle intervjuene ble tatt opp med lydopptaker, digitalt via Zoom og intervjuene hadde en tidsramme på 35-50 minutter per intervju.

3.3.1 Rekruttering og utvalg

Med utgangspunkt i problemstillingen var det mannlige barnehagelærere som ikke lenger jobber i barnehage som var relevante informanter i denne studien. Thagaard (2013, s. 60) skriver at et strategisk utvalg er når man henvender seg til grupper eller enkeltpersoner man på forhånd tenker kan bidra med noe spesielt til undersøkelsen. Jeg fikk tak i en av informantene gjennom nettverket til min veileder. De siste tre fikk jeg tak igjennom mitt eget nettverk, blant annet gjennom min styrer i barnehagen der jeg jobber. De mannlige barnehagelærerne besitter erfaringer og egenskaper som er spesielt aktuelle for å belyse min problemstilling. På denne måten ble disse informantene en del av mitt strategiske utvalg. Brinkmann og Tanggaard (2012, s. 21) skriver at for mange intervjuer øker risikoen for at man drukner i mengden data og fortolkningsmateriale, og at det derfor som grunnregel er bedre å gjennomføre relativt få intervjuer. Dette påpeker også Dalland (2012, s. 165) når han skriver at om målet er å gå i dybden, vil det være hensiktsmessig å begynne med et lite antall informanter, da gode samtaler med et lite utvalg kan gi innholdsrik informasjon. Jeg begynte derfor å intervju 2 informanter, og transkriberte disse intervjuene før jeg avtalte flere intervjuer. Jeg endte til slutt opp med 4 intervjuer. På dette tidspunktet opplevde jeg et «metningspunkt» i materialet, som vil si at utvalget er stort nok til å gi en forståelse av det fenomenet som studeres (Thagaard, 2013, s. 65). Bakgrunnen for valget av

4 informanter, er derfor et resultat av den tiden og de ressursene som var tilgjengelig, samtidig som at datamaterialet var stort nok til å kunne besvare problemstillingen. Mitt empiriske materiale består av intervjuer med 4 mannlige barnehagelærere som har sluttet i yrket sitt. Gjennom disse intervjuene er hensikten å forstå de ulike grunnene til at disse mennene gir opp. Årsakene til at menn slutter i barnehageyrket er ulike, men flere av grunnene er knyttet til det faktum at de jobber i et kvinnedominert yrke. Oppgaven skal belyse de ulike utfordringene knyttet til å være mann i barnehagen, og spesielt ta for seg de faktorene som fører til frafall fra yrket. For å få en oversikt over hvem de ulike informantene er, og deres bakgrunn vil jeg kort presentere dem her.

Informantene i denne studien har jeg valgt å kalle Rune, Bengt, Gaute og Lars. De er alle utdannet barnehagelærere og har sluttet på ulike tidspunkt i karrieren.

Rune er i slutten av 20 årene og har arbeidet som pedagogisk leder i en barnehage. Etter 1 1/2 år valgte han å begynne som ufaglært i en håndverksbedrift.

Bengt er rundt 50 år og har langt erfaring i barnehagen. Frem til 2006 jobbet han som pedagogisk leder, etter dette jobbet han som daglig leder frem til han gikk over til et annet yrke.

Gaute er i slutten av 20 årene og sluttet i jobben som pedagogisk leder etter to år og vurderer å ta en master for å få bredere kompetanse og en mulighet for å arbeide andre steder enn i barnehage.

Lars er i starten av 30 årene og jobbet 4 år som pedagogisk leder. Deretter tok han en masterutdanning og jobber nå i en organisasjon som har med utviklingen av barnehagefeltet å gjøre. Han er opptatt av å ha flere ulike arbeidserfaringer og ser ikke bort fra å komme tilbake til barnehagen igjen.

Informantene er blitt presentert kort med bakgrunn i informasjon fra intervjuene.

Intervjuene handlet overordnet om opplevelser og erfaringer fra deres tid i arbeidet med

barn. Felles for alle er at de har trivdes godt med barna, men at de har møtt utfordringer på andre områder.

3.3.2 Utvikling av intervjuguide

I kvalitative undersøkelser med intervju som metode vil det være nødvendig å utvikle en intervjuguide. Dalen (2011, s. 26) skriver at det å utvikle en intervjuguide er en krevende prosess, og det kan være lurt å ha problemstillingen liggende foran seg når man skal lete etter de temaene og spørsmålene som er relevante. Spørsmålene i intervjuguiden tar utgangspunkt i problemstillingen. Intervjuguiden skal være et hjelpemiddel.

Denne kan inneholde en rekke detaljerte formulerte spørsmål, eller dekke noen temaer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162). Som tidligere beskrevet hadde intervjuene et semikonstruert design. Et semikonstruert intervju er verken en åpen eller lukket spørreskjemasamtale, og den gjennomføres med utgangspunkt i en intervjuguide med ulike temaer og forslag til spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46). Spørsmålene i intervjuguiden var åpne, og tok utgangspunkt i noen hovedtemaer med enkelte underspørsmål. Det var tre forskjellige hovedtemaer som var utgangspunkt for intervjuguiden. Temaene var: «Utfordringer», «Ledelse og arbeidsmiljø», og «Kjønnsdiskurser». Gjennom å ta utgangspunkt i disse temaene hadde jeg et bredt grunnlag for å samle inn materiale fra intervjuene. Det første temaet «Utfordringer» hadde som formål å få mer informasjon om særlige utfordringer informantene møtte i hverdagen. Da ledelse er viktig generelt på alle arbeidsplasser, og motivasjon er tett knyttet til ledelse, valgte jeg å ha «Ledelse og arbeidsmiljø» som et av hovedtemaene som utgangspunkt for intervjuguiden, for å få ut relevant informasjon om hvordan informantene har opplevd sin leder i barnehagen. Det siste temaet er «Kjønnsdiskurser» og dette er særlig relevant for å forstå hvordan menn opplever å navigere og forholde seg i et kvinnedominert miljø.

For å bli mer komfortabel valgte jeg å gjennomføre to prøveintervjuer med to forskjellige mannlige barnehagelærere jeg tidligere har studert med. Barnehagelærerne jobber fortsatt i barnehage og var ikke en del av utvalget mitt. De deltok kun i hensyn til prøveintervjuene. Dalen (2011, s. 30-31) skriver at dette kan være hensiktsmessig for å undersøke om

spørsmålene gir relevant materiale, samtidig som man får testet seg som intervjuer. Det viktigste er å bli selvsikker i intervjusituasjonen (Thagaard, 2013, s. 100). Da vil jeg som intervjuer lettere kunne ha min oppmerksomhet på det informanten forteller, istedenfor å være usikker på om jeg er god nok.

Gjennom prøveintervjuene fikk jeg undersøkt om spørsmålene og temaene var hensiktsmessige med tanke på å få relevant materiale ut av samtalen. Prøveintervjuene var svært nyttige på den måten at jeg fikk konkrete tilbakemeldinger på hva som kunne endres. Disse endringene gikk blant annet ut på at noen av spørsmålene opplevdes å være for lukkede, og disse spørsmålene ble derfor skrevet om for å fremstå mer åpne. I tillegg ble jeg anbefalt å ha færre spørsmål og heller bruke dem som mulige oppfølgingsspørsmål. Prøveintervjuene kan også styrke validiteten og reliabiliteten i forbindelse med transkriberingen fordi man får en ide om lyden er god, samt om man bruker forståelige begreper og om samtalen går i et behagelig tempo (Krumsvik, 2013, s. 67). Oppsummert bidro prøveintervjuene til en mer helhetlig intervjuguide som var nyttig for å innhente det materialet jeg ønsket.

3.3.3 Gjennomføring av intervju

I dette avsnittet vil jeg beskrive hvordan intervjuene ble gjennomført, og hvilke hensyn jeg tok i forbindelse med gjennomføringen. Kvale og Brinkmann (2015, s. 22) skriver at et intervju er en vekselvis profesjonell dialog, der den som intervjuer skal være hensynsfull i måten den stiller spørsmål på og lytter.

Da jeg kontaktet informantene, ble vi sammen enige om hvor intervjuet skulle foregå. Med bakgrunn i den pågående Covid-19 situasjonen, var jeg åpen om at intervjuet kunne gjennomføres digitalt via Zoom. Dette var et alternativ som viste seg å være aktuelt for alle informantene. Det å gjennomføre et intervju der intervjupersonen føler seg trygg og komfortabel, kan føre til at informantene åpner seg mere opp og ønsker å bidra i dialog (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 82-83). Det at informantene kunne sitte i et trygt og

kjent miljø, var viktig for meg når vi avtalte intervjuene, og Zoom ga nettopp denne muligheten.

Intervjuene begynte med at jeg kort introduserte meg selv, og deretter prosjektets hensikt. Informasjonsskrivet med samtykkeerklæringen ble sendt som e-post i forkant av intervjuene, men vi gikk sammen gjennom de mest relevante delene av informasjonsskrivet. For at informantene skulle føle seg trygge på sin deltakelse, informerte jeg dem også muntlig om at deltakelsen er frivillig, og at de når som helst kan trekke seg som informant i prosjektet. Før jeg begynte lydopptak av samtalene, ba jeg om samtykke til dette. Alle informantene godkjente at det ble gjort lydopptak av samtalen. Lydopptak er fordelaktig, hvis informanten samtykker til dette (Thagaard, 2013, s. 111). Det å kunne ta lydopptak gjorde at jeg kunne være fullstendig til stede i intervjuene, og hadde kapasitet til å være oppmerksom på ordbruk, tonefall og pauser (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205).

Kvale og Brinkmann (2015, s. 160) skriver at de første minuttene i et intervju kan være avgjørende. Alle intervjuene begynte med noen innledende spørsmål om informantens bakgrunn som tidligere barnehagelærer og hva deres nåværende yrke var. På denne måten ble jeg litt bedre kjent med informantene og vi kunne småprate litt rundt disse spørsmålene. Dette bidro til å skape en avslappet atmosfære som skapte god kontakt mellom meg og informantene. Ved å lytte, vise interesse og respekt for det informanten sier, kan det bidra til å skape god kontakt mellom intervjuer og informant (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 160). Videre fulgte jeg intervjuguiden i varierende grad basert på informantenes svar på spørsmålene. Med dette mener jeg at hvis informantene tok opp temaer som ville fremkomme senere i intervjuguiden, fant jeg det naturlig å stille spørsmålene om dette temaet med en gang. Det var viktig for meg at informantene fikk følelsen av at jeg lyttet til dem og var interessert i det de hadde og si. Gjennom intervjuene hadde jeg et positivt kroppsspråk, samtidig som jeg var strukturert og tydelig i det jeg kommuniserte. Det er i følge Kvale og Brinkmann (2015, s. 195) avgjørende å ha tilstrekkelig kunnskap om temaet og en god kommunikasjon med intervjueren for å gjennomføre et godt intervju. På slutten av hvert intervju avtalte jeg med informantene at jeg kunne ta kontakt hvis det var noe mer relevant informasjon jeg trengte i etterkant.

3.3.4 Transkribering

En transkripsjon er å omdanne muntlig tale til en skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 210). Transkribering handler om å få en struktur på datamaterialet så det lettere kan analyseres (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Jeg fant det hensiktsmessig å transkribere intervjuene umiddelbart etter intervjuets slutt. På den måten hadde jeg intervjuet friskt i minne. Jeg transkriberte intervjuene setning for setning, og la vekt på å gjøre dette nøye for å bevare mest mulig av informasjonen fra intervjuene. Dette innebar å spole tilbake i opptaket der jeg ikke var helt sikker på hva som ble sagt, og ta pauser regelmessig for å få tid til å tenke over det som ble sagt. Kvale og Brinkmann (2015, s. 207) påpeker at det er lurt å transkribere selv, fremfor å bruke en sekretær, for å sikre relevante detaljer for den spesifikke analysen. Det at jeg transkriberte selv gjorde at jeg ble oppmerksom på funn som var relevante for oppgaven. Det finnes ingen fasit når det kommer til transkribering. Det er formålet med transkripsjonen som avgjør måten den blir gjort på. Det kan være hensiktsmessig å inkludere pauser, intonasjoner og reaksjoner som latter og sukking om transkripsjonen skal brukes til for eksempel språklig analyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 208). Da formålet med mine intervjuer er selve dialogen med informantene, har jeg valgt å ikke ta med dette i mine transkripsjoner. Transkripsjonen er skrevet med et normalisert skriftspråk for å sikre informantenes anonymitet, da f.eks. dialekter kan være gjenkjennbare. Brinkmann og Tanggaard (2012, s. 34) skriver at der det er avgjørende å fastslå meningsinnholdet i det som blir sagt, kan en enklere transkripsjonsstrategi være mest hensiktsmessig.

3.4 Analyse og tolkning av data

Ved å transkribere alle intervjuene er alle samtalene blitt omgjort til skriftlig tekst. Denne struktureringen av materialet er begynnelsen på analysen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206) Denne teksten må forstås og settes i sammenheng. For å kunne gjøre dette må materialet analyseres. Johannessen et al. (2021, s. 151-152) skriver at kvalitative data må tolkes, da de

ikke taler for seg selv, og påpeker at det å analysere er å dele noe i mindre biter for å finne mønster i datamaterialet i form av budskap eller meninger.

Resultatet av transkriberingsprosessen var mange usammenhengende ark med tekst. Med utgangspunkt i den teoretiske innrammingen jobbet jeg systematisk med å kode datamaterialet. Koding innebærer å knytte viktige begreper som samsvarer med en viss mengde tekst, og er den vanligste formen for å sortere og analysere intervjudata (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 226). Jeg valgte å ta utgangspunkt i intervjuguiden da jeg kodet datamaterialet. Jeg lagde en oversikt over de spørsmålene i intervjuguiden som representerte de viktigste temaene i intervjuguiden og som kunne bidra til å belyse problemstillingen. Det ga meg en oversikt over dataene som kom frem av intervjuene. Deretter kodet jeg resterende relevant tekst og plasserte disse der de passet under de tre hovedtemaene fra intervjuguiden. De tre hovedtemaene var «Utfordringer», «Ledelse og arbeidsmiljø» og «Kjønnsdiskurser». Alle kodene fikk hver sin farge, basert på hvilket hovedtema de hørte til.

Kodingen av materialet hadde som hensikt å skape en generell oversikt over datamaterialet. «Koding fører ofte til kategorisering» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 228). Kategorisering innebærer å sortere koder. Tjora (2010, s. 160) forklarer at kategorisering går ut på å samle koder som er relevante for problemstillingen i grupper, og at denne kategoriseringen strukturerer resultatdelen i undersøkelsen. I prosessen med å kategorisere alle kodene opplevde jeg at det tidvis var utfordrende å plassere kodene under riktig tema, da noen av kodene kunne passe under flere. Da kategoriseringen var ferdig, leste jeg derfor nøye gjennom teksten jeg hadde plassert under de tre temaene, og med et kritisk blikk vurderte jeg om noe av teksten kunne flyttes til et annet tema. Jeg vurderte at de tre temaene var dekkende for å kunne kode materialet, selv om det noen steder var vanskelige å plassere kodene. Jeg valgte derfor ikke å inkludere flere temaer. Avslutningsvis sammenfattet jeg tekstene under hvert hovedtema. Resultatene vil bli presentert og drøftet under de tre hovedtemaene i kapittel 4.

Analysen av intervjuene kan enten ta utgangspunkt i en induktiv, deduktiv eller abduktiv form for analyse. En induktiv analyse er den vanligste formen for analyse og kjennetegnes ved at forskeren induktivt koder data med den hensikt å identifisere mønstre og forklaringer

på disse mønstrene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 224). Johannessen et al. (2021, s. 31) kaller dette «kunnskapsproduksjon» og forklarer at induktiv tilnærming er å tolke dataene man har samlet inn, og på den måten skapes ny teori. I en deduktiv tilnærming til analysen vil forskeren bruke allerede eksisterende teorier og knytte disse til dataene og deretter forsøke å bekrefte eller avkrefte dem (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 224). Dette er ifølge Johannessen et al. (2021, s. 30) å gå fra teori til empiri, og derfor en deduktiv tilnærming. I mitt forskningsprosjekt har jeg både hatt en deduktiv tilnærming med tanke på hvordan jeg har utformet intervjuguiden med utgangspunkt i eksisterende teori, samt at jeg har hatt noen forkunnskaper om teorien som er brukt i analysen. Samtidig har jeg hatt en induktiv tilnærming i gjennomførelsen av intervju, der jeg har vært åpen i møte med informantene og teoretiske perspektiver har kommet som et resultat av det informantene har fortalt. Når det veksles mellom en induktiv og deduktiv tilnærming, kalles dette abduksjon (Johannessen et al., 2021, s. 30).

3.4.1 Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet

Reliabilitet handler om at forskningens resultat er troverdig og om resultatene kan reproduseres ved en senere anledning av andre forskere (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). jeg har under hele prosessen redegjort for mine valg med tydelige beskrivelser. Åpenhet rundt forskningsprosessen kan bidra til troverdighet. Min studie bruker kvalitativt intervju som metode og det er derfor vanskelig å reprodusere resultatene ved et senere tidspunkt. I henhold til kvalitativ forskning er reliabilitet lite hensiktsmessig, da det blant annet er samtalen som bestemmer hvilke data som samles inn og forskeren brukes seg selv som instrument (Johannessen et al., 2021, s. 256). Reliabiliteten må derfor ses i sammenheng med den kvalitative metoden som ble brukt. Krumsvik (2013, s. 83) skriver at man for å sikre reliabiliteten i et intervju, må forskeren unngå ledene spørsmål og sørge for å bruke begreper som er forståelige.

Transkripsjoner er å gjøre om muntlig tale til skriftlig tekst. Intervjuerens reliabilitet innen intervjuforskning er et viktig tema, og knyttes til hvordan transkripsjonen er bygget opp i

henhold til dens reliabilitet og validitet (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 183). I forbindelse med denne studien har jeg gitt en inngående beskrivelse av forskningsprosessen rundt arbeidet med intervjuene for å styrke påliteligheten. Reliabiliteten kan også styrkes ved at forskeren vektlegger nødvendige kriterier for evaluering, og dette har med validitet å gjøre (Johannessen et al., 2021, s. 256)

For å vurdere forskningens kvalitet, vil begrepene reliabilitet og validitet være relevante. Validitet handler om den spesifikke metoden forskeren bruker er hensiktsmessig for å undersøke det som skal undersøkes (Johannessen et al., 2021, s. 256). Validiteten i denne studien er ikke kun knyttet til metodene jeg har benyttet, men er gjeldene i alle delene av forskningsprosessen. Jeg har ved å redegjøre for valg og sammenheng mellom vitenskapsteoretisk forankring, teori, metode og problemstilling forsøkt å styrke studiens validitet. Kvale og Brinkmann (2015, s. 277) påpeker at valideringsarbeidet har den hensikt å være en kvalitetskontroll gjennom hele kunnskapsproduksjonen. Denne kvalitetskontrollen kan i følge Krumsvik (2013, s. 80) dreie som om å sikre at målet med studien henger sammen med problemstillingen, og at intervjuguiden er hensiktsmessig utformet for å kunne besvare problemstillingen. Når forskeren har kommet til punktet der valideringsarbeidet har gjennomsyret hele prosessen, og konkludert med at det er overhengende sannsynlig at forskningen er både pålitelig og troverdig, er det naturlig å undersøke hvorvidt resultatene er generaliserbare.

Innen kvalitativ forskning med intervju er det for få informanter for å kunne generalisere resultatene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 200). Disse intervjuene er kontekst og situasjonsbaserte og vil derfor ikke si noe generelt om alle mannlige barnehagelærere. I kvalitativ forskning bruker man gjerne begrepet overførbarhet i stedet for generaliserbarhet. Dette handler om forskerens evne til å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er hensiktsmessige også for andre forskningsfelt (Johannessen et al., 2021, s. 257-258).

3.5 Forskningsetiske vurderinger

Når et forskningsprosjekt skal gjennomføres, er det knyttet etiske hensyn til dette. Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har utarbeidet nasjonale forskningsetiske retningslinjer (NESH, 2021, s. 5). Retningslinjene kan sammenfattes til å gjelde tre typer hensyn i følge Johannessen et al. (2021, s. 45), disse er «informantens rett til selvbestemmelse og autonomi», «forskerens plikt til å respektere informantens privatliv», og «forskerens ansvar for å unngå skade».

Det å sørge for informantens selvbestemmelse og autonomi handler om at informantene bestemmer over sin egen deltakelse (Johannessen et al., 2021, s. 45). I denne sammenheng ble det delt ut informasjonsskriv i forkant av studien. Informasjonsskrivet inneholdt informasjon om blant annet hvordan jeg ville behandle personopplysninger og hvordan lydopptak ville gjennomføres. Det inneholdt også informasjon om tidsrammen til prosjektet, samt når jeg ville slette personidentifiserbar data. Det ble spesifisert i skrevet at deltagelse i prosjektet er frivillig, og at samtykke når som helst kunne trekkes tilbake uten at dette ville få konsekvenser for informanten. Dette ble også informert om muntlig i forkant av intervjuet. Dette var for å forsikre at informanten frivillig deltok i studien. Det er i tråd retningslinjene om forskningsetisk samtykke når det kommer til å delta i forskning (NESH, 2021, s. 17).

Det å respektere informantens privatliv handler om konfidensialitet. Det betyr at privat informasjon som kan identifisere informantene, ikke blir avslørt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 106). I transkriberingsprosessen var jeg oppmerksom på å utelate informasjon som kunne knytte informantene til deres utsagn. Dette gjaldt der informanten brukte navnet på barnehagen han jobbet i, stedsnavn og andre detaljerte beskrivelser av en hendelse som kunne føre til at informanten ble gjenkjent. Der dette var en del av resultatene er denne informasjon tatt ut av kontekst, og gjengitt anonymt av hensyn til informantens anonymitet. Anonymisering skiller informanten fra informasjonen den har gitt, med den hensikt at informasjonen ikke kan spores tilbake til informanten (NESH, 2021, s. 21).

4. Presentasjon og drøfting av resultater

I denne delen vil jeg presentere resultatene fra intervjuene og drøfte dem opp mot relevant teori og forskning. Flere av temaene som kommer frem i denne delen, har sammenheng med den teoretiske delen av oppgaven. På bakgrunn av intervjumaterialet peker det seg ut tre ulike deler slik det også gjør i teori og forskningskapittelet.

Den første delen omhandler utfordringer knyttet til det å være mann i barnehagen. Under denne delen vil temaet tap av motivasjon og mistenkeliggjøring bli diskutert. Eidevald et al. (2018, s. 408) definerer begrepet mistenkeliggjøring som risikoen for å bli beskyldt for seksuelt misbruk av barn. Det er denne definisjonen av mistenkeliggjøring som er brukt gjennom hele oppgaven.

Den andre delen tar for seg ledelse og arbeidsmiljø. Det innebærer en diskusjon om hvordan ulike typer lederstiler påvirker blant annet motivasjon hos informantene. Menns vanskeligheter med å samarbeide i en kvinnedominert kultur blir også diskutert her. Den siste delen vil ta for seg særlige kjønnsdiskurser, som hva det vil si å skape seg et eget handlingsrom som mann i barnehagen. Videre vil kjønnsroller og likestilling bli diskutert.

4.1 Utfordringer

Det første underkapittelet i denne delen vil omhandle særlige utfordringer informantene opplevde som et resultat av at de jobbet i et kjønnssegregert yrke. Motivasjon er avgjørende for å ønske å fortsette i yrket. I mitt materiale er det en klar todeling når det kommer til motivasjon. To av informantene opplever tap av motivasjon etter to år, mens to arbeider under slike forhold at motivasjonen opprettholdes over tid. Utfordringene viste seg å være sterkest hos informantene som var eneste mann på sin arbeidsplass.

Temaet mistenkeliggjøring kom frem under alle intervjuene, og felles for alle informantene er at faren for mistenkeliggjøring er en utfordrende del av det å være mann i barnehagen. Det å være i minoritet på arbeidsplassen fører også med seg spesielle utfordringer, noe som kommer tydelig frem hos informantene som er eneste mann i sin barnehage. Avslutningsvis vil jeg ta for meg hva karriere og lønn har betydd for mine informanter.

4.1.1 Tap av motivasjon

I materialet er det tydelig at alle informantene er sterkt motiverte når de begynner i jobben. Fellesnevnerne for denne motivasjonen er at alle vil jobbe med barn og ser på dette som givende og som den mest meningsfulle delen av jobben. Det viser seg at det er flere grunner til at informantene enten taper motivasjon, eller at den blir opprettholdt. En betydelig faktor når det kommer til tap av motivasjon, er det faktum at det ikke er flere mannlige kolleger. Lønn ser ikke ut til å være avgjørende for motivasjon, men manglende karrieremuligheter er det. Styrerens profesjonalitet viser seg å være avgjørende for om informantene beholdt motivasjon eller ikke.

Mangel på tid med barna blir rapportert, og siden informantene mente at dette var den mest meningsfulle delen av jobben, ble det sett på som et problem. Rune beskrev dette som et praksissjokk, og sa:

Da jeg var i praksis, ble jeg bedømt etter hvor godt jeg forholdt meg til barnet, men da jeg ble ansatt, følte jeg at mye av den tiden med barna ble borte til administrative ting.

Denne utfordringen kan gjelde både kvinner og menn, men kan det forstås slik at det er forskjell når det kommer til hvor opptatt menn og kvinner er av rutiner og orden? Gaute opplevde dette som noe som gikk på bekostning av barna, og beskrev det på denne måten:

For mye av tiden min som pedagogisk leder gikk med til å skaffe vikarer, rydde, holde orden. Kvinnene i barnehagen var mye mere opptatt av å holde tiden og rutinene.

For disse to informantene forsvant en del av motivasjonen for å jobbe i barnehage fordi tiden med barna ble spist opp av andre oppgaver de nødvendigvis ikke så på som så viktige, men som var en del av jobben. Rune sa:

Da jeg satt og leste for barna, følte jeg at jeg burde gjort noe annet.

For Rune kom det fram at han i utdanningen var veldig motivert, og gjennom praksis fikk bekreftet at det var dette han ville gjøre. Da han kom ut i jobb, viste det seg at forventningene ikke ble innfridd. Om dette sa Rune:

Yrket ble ikke som jeg hadde forventet.

Informantene Rune og Gaute beskrev begge at hovedmotivasjonen for å utdanne seg som barnehagelærer, var fordi de trivdes godt med å være sammen med barn. Utdragene tyder på at yrket inneholdt mange arbeidsoppgaver som til sammen tok mye tid fra barna. Jeg tolker det som irritasjonsmomenter i hverdagen, men informantene oppga ikke dette som utslagsgivende for at de bestemmer seg for å slutte.

På spørsmålet om hva som var hovedgrunnen til at informantene Rune og Gaute sluttet etter kort tid i yrket, finner vi klare likheter. Rune sa:

Det var to grunner til at jeg valgte å slutte. Den ene var problemet med å være alene mann på min avdeling, og at vi to som var menn ikke fikk jobbe sammen. Men hovedgrunnen var at jeg ikke følte at jeg passet inn.

På samme spørsmål, svarte Gaute:

Hovedgrunnen til at jeg sluttet var at jeg følte meg utenfor fellesskapet og at jeg ikke kunne være meg selv. Jeg tenker dette var et resultat av at jeg var alene som mann i barnehagen.

Informantene rapporterte begge om følelsen av ikke å passe inn i et felleskap, og at dette var ifølge dem selv et resultat av at ingen andre menn var der til å støtte dem i jobben. Roberts-Holmes (2009, s. 288) påpeker at det å få støtte fra andre menn i barnehagen kan føre til et mer inkluderende miljø. Det at informantene er alene som mann, utelukket muligheten for å få støtte fra en annen mann. Mangel på en fellesskapsfølelse og det å ikke ha mannlige kolleger ble oppgitt av begge informantene som hovedgrunnen til at de sluttet. For Bengt og Lars er det andre grunner til at de velger å slutte.

På spørsmålet om hva som var hovedgrunnen til at Bengt sluttet, svarte han:

Hovedgrunnen til at jeg sluttet var at jeg hadde jobbet så lenge i barnehagen og ble lei. Jeg ville følge opp en hobby jeg hadde, og da muligheten for jobb innenfor dette dukket opp, valgte jeg å ta den.

Lars svarte dette på samme spørsmål:

Jeg trivdes godt i barnehagen, men etter hvert ønsket jeg mer variasjon. Jeg skal tilbake, men ser ikke for meg at jeg blir i barnehage hele livet.

Fra disse utdragene kan vi se at det var ønsket om variasjon og nye utfordringer som var utslagsgivende for at de slutter i barnehagen. På spørsmål om det var viktig for Lars å ha flere mannlige kolleger, svarte han:

Jeg jobbet i en barnehage med flere kvinner og menn. Jeg tror at dette var en grunn til at jeg likte meg så godt på jobb.

På samme spørsmål, svarte Bengt:

I starten av karrieren jobbet jeg med kun kvinner. Det var ikke bra og jeg holdt på å slutte. Etter kort tid sluttet en av kvinnene og det kom inn en mann. Da ble vi et supert team.

Alle informantene understreket viktigheten av å ha mannlige kolleger. Materialet tyder på at de som hadde mannlige kolleger, trivdes bedre og sto lengre i jobben, mens de som var alene som mann, mistet motivasjonen tidligere og sluttet etter kort tid. Dette kan ses i sammenheng med Ryan og Deci (2000, s. 71) sine teorier om behov som må innfris for å holde indre motivasjonen oppe, og ett av disse er behovet for sosiale relasjoner som fører til trygghet og følelse av samhørighet.

På mitt spørsmål om han savnet mannlige kolleger, svarte Rune:

Ja, et stort ja. Det trenger alle barnehager. Hvis det hadde vært flere menn i barnehagen min, hadde det uten tvil vært lettere å jobbe der. En må passe på de mennene en faktisk har.

På det samme spørsmålet, svarte Gaute:

Savnet å kunne snakke med en annen mann i arbeidstiden. Vi er mange timer på jobb hver dag.

I materialet mitt kommer det tydelig frem at et viktig psykologiske behov som må dekkes for at man skal trives, er det Ryan og Deci (2000, s. 68) kaller «relatedness», og tilknytning til andre er viktig for å opprettholde indre motivasjon hele livet. Den indre motivasjonen blomstrer i sammenhenger karakterisert av følelsen av trygghet og samhørighet (Ryan & Deci, 2000, s. 71). Informantene var tydelige på at de hadde savnet andre menn i barnehagen som de kunne omgås med sosialt, og dermed kunne få en følelse av samhørighet.

Ved siden av «relatedness» trekker Ryan og Deci (2000, s. 70) frem behovet for autonomi. I materialet kan vi se at Rune og Gaute møtte motstand fra kolleger når de ønsket å gjennomføre egne planer og ideer. Rune beskrev et miljø som var preget av uenighet:

Jeg fikk tilsynelatende frihet til å gjennomføre ideer, men de andre boikottet dette.

I dette utdraget kan vi se at styrer ga Rune frihet til å gjennomføre ideer, men at kollegene hans ikke var enig og ville derfor ikke fulgte opp det han hadde planlagt.

Gaute fortalte om et personale som ikke var villig til å endre på noe:

Jeg planla å dra på tur til steder vi ikke hadde vært før, men dette ble nedstemt av kollegene mine fordi de heller ville gjøre som de alltid hadde gjort.

På denne måten fikk ikke informantene brukt sin kompetanse, noe som gikk utover deres motivasjon. Kompetanse vil ikke øke motivasjon dersom den ikke følges av autonomi (Ryan & Deci, 2000, s. 70). Selv om det å føle tilhørighet er viktig for å trives, er det å kunne jobbe selvstendig og kjenne på autonomi også viktig for å holde motivasjonen oppe.

4.1.2 Mistenkeliggjøring

En del av å være en omsorgsperson for barn er å være i nær fysisk kontakt med dem. Dette er noe som kan føre til at menn blir mistenkeliggjort. Risikoen for å bli mistenkeliggjort er til stede hele tiden og mennene må forholde seg til den. I noen tilfeller kan påkjenningen av å bli mistenkeliggjort føre til at den det gjelder velger å slutte i barnehagen han jobber i, eller skifte yrke helt. I materialet kommer det frem ulike strategier for å unngå å bli mistenkeliggjort. Av mine fire informanter var det kun Lars som ble beskyldt for å ha oppført seg usømmelig ovenfor et barn.

På spørsmålet om han hadde opplevd å bli mistenkeliggjort av noen i eller rundt barnehagen svarte Lars:

Jeg fikk det i fleisen første året jeg jobbet.

Lars forklarte at han en morgen helt overraskende ble innkalt til styrerens kontor. Han forsto ikke hva det gjaldt, men ble konfrontert med anklager fra et foreldrepar om usømmelig

oppførsel mot deres barn. Han visste han var uskyldig, allikevel ble dette en svært vanskelig situasjon for han.

Dette kan være en grunn til at nyutdannede menn vurderer å slutte i yrket etter kort tid. Lars påpeker at støtten fra styrer var avgjørende for å fortsette i jobben, og det å få støtte spesielt av mannlige kolleger var viktig i en vanskelig situasjon. Warin (2017) skriver at mannlige barnehagelærere verdsetter støtte fra mannlige kolleger, og spesielt den gjensidige forståelsen rundt det å være utsatt for mistanke for å ha oppført seg usømmelig ovenfor et barn (Warin, 2017, sitert i Sullivan et al., 2021, s. 86). Det at Lars hadde mannlige kolleger og en støttende styrer bidro til at han ikke sluttet som følge av denne hendelsen.

Av mine fire informanter var det, som nevnt, kun Lars som erfarte å bli konfrontert med konkrete beskyldninger. Felles for informantene var at de var bevisst risikoen for å bli mistenkeliggjort, en risiko som ikke gjelder kvinner i særlig grad, noe som forskning støtter (Ljunggren et al., 2021, s. 75). Denne situasjonen kunne ha ført til at Lars sluttet. Lars vurderte om han ville klare å jobbe videre i den samme barnehagen, noe han gjorde. Jeg tolker denne situasjonen som et avgjørende øyeblikk i hans karriere. Brody et al. (2021a, s. 126) nevner refleksjon over kritiske øyeblikk i karrieren som en viktig del av å bruke sin agency. Agency er et konstrukt som forklarer hvordan individer forhandler sin virkelighet i den hensikt å trives (Brody et al., 2021a, s. 124). Jeg tolker Lars sin evne til å selvreflektere og selvevaluere den situasjonen han var i som et uttrykk for at han brukte sin agency. I tillegg til dette nevner Brody et al. (2021a, s. 126-127) selvsikkerhet og initiativ, faglig selvtillit og evnen til å vise motstand som temaene som utgjør begrepet agency. Materialet viser at alle informantene er opptatt av temaet mistenkeliggjøring.

Risikoen ble håndtert forskjellig av de ulike informantene, og de ulike strategiene kan knyttes til det Eidevald et al. (2018, s. 415) beskriver som tre måter å unngå å bli sett på som en mulig overgriper. Den første er å unngå bestemte oppgaver, den andre er å gjøre oppgaver, men minimalisere muligheten for mistanke, og den siste er å være profesjonell og utføre oppgaver på tross av risiko.

Informantene mine har valgt ulike strategier når det kommer til dette. Gaute sa:

I jobben har jeg ikke opplevd å bli mistenkeliggjort, men jeg har hele tiden vært oppmerksom på ikke å havne i situasjoner som kan misforstås. Et eksempel er hvordan jeg velger å ha et barn sittende på fanget mitt, spesielt hvis det er en jente, og jeg har unngått å følge små jenter på do, i frykt for å bli mistenkt.

Utdraget viser at Gaute var engstelig i visse situasjoner som kunne oppfattes feil av andre. Han unngikk å utføre enkelte oppgaver, noe som truet hans profesjonalitet. Dette kan være spesielt utfordrende de første årene i yrket. Eidevald et al. (2021, s. 64) skriver at det er spesielt i begynnelsen av karrieren at det er problematisk, men at dette avtar med arbeidserfaring. Blant mine informanter var det tydelig at alle var oppmerksomme på denne risikoen, og at de første årene var mest krevende. Bengt svarte følgende:

Tenkte mye på dette i starten av karrieren. Husker jeg var veldig rask i garderoben med barna når vi skulle på svømming fordi jeg var redd for å bli mistenkt for noe.

Utdragene viser to forskjellige måter å håndtere angsten for mistenkeliggjøring. De to informantene har ulik fartstid i barnehagen. Det er også i tråd med Hedlin et al. (2018, s. 106) som skriver at menn som er nye i yrket, er ekstra forsiktige i måten de er i nær fysisk kontakt med barn. Med erfaring avtar frykten for å bli mistenkeliggjort og Bengt ble etter hvert tryggere i rollen som mannlig barnehagelærer. Bengt sa:

Har vært viktig for meg å vise barna kjærlighet, ved å gi dem en klem, men det har tatt tid å finne min rolle og kunne være meg selv.

I starten av karrieren var Bengt tilbakeholden i sin kontakt med barn, men etter hvert som han fikk erfaring og trygghet i sin jobb, våget han å være mere fysisk i kontakt med barna.

4.1.3 Å være i minoritet

Å være alene som mann i barnehagen, hvor hoveddelen av personalet er kvinner, fører med seg noen utfordringer. Kulturen, kjønnsrollene og kommunikasjon er preget av at miljøet er kvinnedominert. I materialet kom det også frem ulike kjønnsstereotype forventninger til informantene mine som var i minoritet. Dette opplevde ikke informantene som jobbet i et mer kjønnsbalansert miljø.

I Norske barnehager er det kun 10% menn (Bufdir, 2022). Menn er i en klar minoritet i en majoritetskultur dominert av kvinner. Friis (2006, s. 20) skriver at en av utfordringene er å skape et handlingsrom på egne premisser med utgangspunkt i egne erfaringer og opplevelser. I mine intervjuer kom det frem at informantene som var i minoritet i sine barnehager, kunne synes ikke å ha fått muligheten til å skape dette handlingsrommet, og hadde tilpasset seg en majoritetskultur de ikke følte seg en del av. Rune uttrykte det slik:

Jeg følte at jeg måtte tilpasse meg veldig. Jeg følte jeg hadde på meg en maske fra jeg kom til jeg dro fra jobben. Med dette mener jeg at jeg at jeg holdt tilbake mye av det jeg tenkte, fordi jeg visste at de andre ikke var enig. Hvis jeg foreslo å gjøre noe på en annen måte, og de sa seg enige, var dette glemt neste dag.

Dette tyder på at Rune ikke følte seg inkludert i arbeidsmiljøet. Sullivan et al. (2021, s. 94) skriver at en konsekvens av det å være i kjønnsminoritet, er at en ikke nødvendigvis blir akseptert, eller føler at man passer inn og har tilhørighet på arbeidsplassen. Utdraget tyder på at Rune forsøkte å skape et rom for seg selv, men at dette ikke lyktes. Et annet eksempel som viser dette, er når styrer ikke valgte å ta hensyn til hans behov for å jobbe med den andre mannen i barnehagen. Han sa:

Jeg tok opp flere ganger med styrer at jeg ønsket å fortsette å jobbe med min mannlige kollega, men hun tok ikke hensyn til det.

En annen viktig del av å bruke sin agency er evnen til å vise motstand (Brody et al., 2021a, s. 126). Rune viste tydelig motstand da han protesterte mot å bli skilt fra den andre mannen i barnehagen.

Gaute rapporterte om lignende erfaringer med å ikke bli hørt, og han innså i ettertid at han hadde tilpasset seg for mye for ikke å bli oppfattet som vanskelig. Han sa følgende:

Jeg følte at jeg ikke kom igjennom med det jeg sa, og dette førte til at jeg trakk meg tilbake. Ingen hadde samme interesser som meg, og det ble da lettere å holde det for meg selv. Jeg ønsket ikke å ta opp problemer fordi jeg følte jeg ikke ble forstått. Jeg sa heller aldri noe om at jeg begynte å mistrives alene.

Felles for begge disse informantene er at de ikke fant sin plass i fellesskapet. Flere studier peker på at menn sliter med å kjenne på tilhørighet i barnehagen fordi de er i minoritet (Rohrmann, 2019, s. 11). Det at de ikke finner sin plass i arbeidsmiljøet, kan ifølge Ryan og Deci (2000, s. 69) bidra til å undergrave indre motivasjon, sosial fungering og velbefinnende. Samtidig forstår jeg informantene slik at Rune bevisst forsøkte å bli forstått, mens Gaute holdt meningene sine for seg selv, og på den måten ikke kunne bli forstått. Gaute viste verken motstand eller uvillighet. Dette kan tyde på at han ikke brukte sin agency (Brody et al., 2021a, s. 126). Når han ikke snakket om hvordan han egentlig hadde det, kan det skyldes at han ikke hadde nok selvtillit for å kunne ta opp problemene sine. Det er flere grunner til at Gaute sa at han kjente seg isolert, for han klarte ikke å relatere samtalene i pausene på jobben til sin virkelighet, og følte dermed ikke at han hørte til i det sosiale fellesskapet på jobben.

Det å være i minoritet kan også føre til det motsatte, nemlig det å bli mer eksponert. I materialet kan vi se tendenser til at Rune og Bengt opplever å få mer positiv oppmerksomhet enn kvinnene, men Rune opplevde denne oppmerksomheten som påtatt. Rune sa:

Jeg fikk nesten for mye støtte, selv de gangene jeg synes jeg ikke hadde gjort en så god jobb.

Bengt sa noe av det samme:

Vi mennene fikk mer støtte og «cred» en kvinnene fikk.

De to informantene trodde at disse positive tilbakemeldingene kom rett og slett fordi de var menn. Det kan tolkes som at styrerne forsøkte å motivere dem, men at de to informantene ikke var overbevist om hvor genuin denne oppmerksomheten var. Det at informantene opplevde å få skryt kun fordi de var menn, kan i lengden gi en følelse av å bli ekskludert (Sullivan et al., 2021, s. 85). Rune opplevde ikke de tilsynelatende positive tilbakemeldingene som ekte.

4.1.4 Karriere og lønn

Barnehagelæreryrket blir av flere, blant andre politikere og foreldre sett på som en jobb der det ikke kreves utdanning og yrket er sett på som et lavstatus yrke (Jónsdóttir & Coleman, 2014, s. 221). Selv om yrket blir nedgradert av andre, var ikke dette avgjørende i valg av yrket for mine informanter, da motivasjonen for å jobbe med barn var sterk. I materialet er det ikke noe som tyder på at lav lønn var en medvirkende årsak til at de sluttet. Dette bekreftes ved at ingen av mine informanter har fått høyere lønn i andre stillinger de har gått til senere.

Likevel kan manglende karrieremuligheter innad i barnehagen være en faktor til å ønske å forlate yrket. Warin (2018, s. 92) skriver at en del menn er bekymret for dårlig lønn og manglende karrieremuligheter i yrket. Manglende karrieremuligheter er noe flere av informantene trakk frem som et problem. Ebbeck og Waniganayake (2003, s. 4-5) skriver at det er få karrieremuligheter i barnehagen. Det var noe som informantene snakket om.

Da Rune begynte å mistrives, undersøkte han mulighetene for å komme seg videre. Han beskrev det på denne måten:

Jeg var inne og sjekket hva som kunne være en naturlig vei videre, og mulighetene var veldig begrenset. Med den utdanningen jeg hadde var styrer neste steg og der var det veldig få jobbmuligheter. Så dette var en av grunnene til at jeg sluttet.

Rune hadde en treårig utdanning som barnehagelærer. Da han ikke fant en løsning som innebar å bruke utdannelsen, tok seg han arbeid som ufaglært håndverker og gikk betraktelig ned i lønn. Gaute valgte en annen strategi ved å utdanne seg videre for å få et bredere utvalg av karrieremuligheter. Om dette sa han:

Da jeg begynte å mistriives i jobben som barnehagelærer, prøvde jeg å finne andre muligheter med bachelor-utdanningen min, og fant ut at utdanningen begrenset dette. Jeg valgte derfor å slutte og studere videre. Det fører meg nok videre til en administrativ jobb med barn, og det er litt trist å ikke lenger jobbe direkte med barn.

Felles for informantene Rune og Gaute er at de var motiverte da de var ferdige med utdanningen. De var begge fornøyd med eget karrierevalg og hadde gjort et bevisst valg når de valgte å bli barnehagelærere.

Det kan synes at for begge informantene var det viktig å få seg en annen jobb da de ikke trivdes så godt lenger, men utdanningen deres ga dem ikke muligheter til å fortsette innen barnehagen i en annen rolle. Brody et al. (2021b, s. 5) skriver at få karrieremuligheter i barnehagen er en betydelig grunn for menn til å søke arbeid utenfor barnehagen.

Informantene Rune og Gaute uttrykte at de kunne tenkt seg en karriere innad i barnehagen, dersom det hadde vært en mulighet. Lønn var for mine informanter ikke særlig avgjørende for deres valg om å slutte i yrket.

4.2 Ledelse og arbeidsmiljø

I dette kapittelet vil jeg presentere og drøfte ulike lederstiler og hvordan disse fører til økt motivasjon hos mine informanter, eller det motsatte. Informantene rapporterte om ulike erfaringer med sine styrere. Det er en klar todeling i materialet, der to av informantene beskrev en støttende og motiverende styrer, og de to andre tegnet et bilde av en styrer som ikke var bevisst hva som skulle til for å motivere dem. De styrerne som ga mennene mulighet til å skape seg et eget handlingsrom, bidro til å beholde den mannlige arbeidsstyrken lenger. I de tilfellene der styrerne ikke evnet dette, førte det til at mine informanter sluttet i jobben etter kort tid.

4.2.1 Ulike styrere

God ledelse er helt avgjørende er helt avgjørende for at menn velger å fortsette som barnehagelærer. I materialet kommer det til syne to diametralt ulike ledertyper. En kan skille mellom den transaksjonelle lederen (Kaufmann & Kaufmann, 2003, s. 348) og den transformasjonelle lederen (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 413).

I materialet kom det tydelig fram at de to informantene som hadde en styrer som var opptatt av viktigheten av å ha menn i barnehagen, beholdt disse mennene lenger. Det at de var engasjert i å rekruttere menn til barnehagen, førte til at mennene i disse barnehagene hadde flere mannlige kolleger.

De to informantene som erfarte en transformasjonell leder, knyttet det til deres avgjørelse om å bli lenger i jobben. Informantene som hadde en transaksjonell leder, antydte at dette var en grunn til at de valgte å slutte etter kort tid.

Rune sluttet etter kort tid og beskrev grunnen på denne måten:

... I og med at vi jobbet to menn i barnehagen, burde vi ha jobbet sammen. Tror ikke styrer var bevisst viktigheten av å ha mannlige kolleger, og satte oss på hver

vår avdeling. Det at jeg var alene som mann på avdelingen var nok en grunn til at jeg slutta. Jeg var tydelig på at jeg ønsket at vi to menn kunne jobbe sammen, men det endte aldri opp med dette. Det hadde nok blitt gjennomført om styreren hadde sett på det som viktig, tror jeg.

Jeg forstår Rune slik at han mente at styrer ikke så saken fra hans perspektiv. Det førte til at Rune mistet mye motivasjon og sluttet få måneder etterpå.

Gaute sa:

Da jeg nettopp hadde begynt i jobben som barnehagelærer, oppsto det en konflikt mellom meg og en eldre assistent. Jeg informerte styrer, men jeg opplevde at det ble bagatellisert med den beskjed at det ville løse seg med tiden.

Gaute opplevde styreren som konfliktunnvikende. Noen styrere preges av føyelighet og at problemer ikke blir løst på ledelsesnivå (Hard & Jónsdóttir, 2013, s. 321). I materialet finner vi andre eksempler på dette. Rune fortalte om en kultur der krangler mellom kvinnene på arbeidsplassen ofte endte hos han. Han trodde det skyldes at de oppfattet han som enklere å snakke med. Det ble en utfordring for han at konflikter ikke ble løst på riktig nivå.

Lars hadde en helt annen erfaring med sin styrer. Han opplevde at styrer tok ansvar for å løse vanskelige situasjoner, og at avgjørelsene ble tatt på ledelsesnivå. Han trakk frem styrer sine egenskaper som avgjørende for at han ikke sluttet i en veldig vanskelig situasjon, og om dette sa han:

Hadde ikke styreren vært så profesjonell i måten hun håndterte situasjonen på da jeg ble mistenkeliggjort, hadde jeg nok sluttet da.

Han la til at styrer gjorde et grundig kartleggingsarbeid rundt omstendighetene og involverte hele personalet for å kunne eliminere enhver tvil. En profesjonell styrer vil i saker som omhandler beskyldninger om upassende atferd med barn, tilby støtte og løsninger

(Ljunggren et al., 2021, s. 80). Dette er et godt eksempel på hvordan en transformasjonell leder arbeider.

To av informantene, Bengt og Lars, rapporterte at styreren har vært svært viktig for at de hadde trivdes så godt i barnehagen. Bengt sa det på denne måten:

Styrer var opptatt av å utvikle organisasjonen. Barnehagen vår var derfor med i et «MIB»-prosjekt (Menn i barnehagen), der ett av målene var å rekruttere menn til yrket. Styreren forsto viktigheten av å satse på menn. Vi hadde blant annet to hovedtemaer vi diskuterte på fagdager, «Menn i barnehagen» og «Barns seksualitet». Det ga trygghet til både oss voksne og barna.

Videre kan vi se at Lars beskrev noe av det samme:

Styreren var opptatt av å finne nye måter å gjøre ting på. Styrer var engasjert i å rekruttere flere menn, og knyttet dette til at barna skulle møte ulike kvinner og menn i forskjellige aldre. Flere menn åpner opp for flere måter å være mann på. Styreren var god til å se den enkelte og stille krav. Jeg opplevde styreren var tydelig, inkluderende og medvirkende.

I disse utdragene kan vi se at styrerne til Bengt og Lars var genuint opptatt av å rekruttere og beholde menn. De var oppmerksomme på å bruke ulike tilnærminger for å redusere de ansattes følelse av å være isolert og styrke tilhørighet (Sun & Wang, 2017, s. 1136-1137). Lars beskriver styreren sin som en transformasjonell leder. Ljunggren et al. (2021, s. 71) beskriver en transformasjonell leder som en visjonær type, som evner å skape felles forståelse, stolthet, respekt og tillit mellom de ansatte. Den transformasjonelle styreren bidrar til å opprettholde motivasjon i lengden, noe som kan hindre at ansatte slutter.

I motsetning til det Lars og Bengt sa om sin styrer, rapporterte Rune og Gaute om det motsatte.

Rune sa:

Vi har aldri diskutert kjønn på personalmøtene, men det burde vært gjort.

Gaute beskrev det samme:

Vi har aldri snakket om det å være mann i barnehagen på personalmøter, og ikke ellers heller.

I barnehagene som var preget av en styrer med en transaksjonell lederstil ble det ikke diskutert kjønn i særlig grad. De transformasjonelle lederne tok opp temaer om kjønn og seksualitet jevnlig på personalmøtene. Videre tilbød styrerne seminarer med slike temaer hvor det var åpent for flere å delta.

Mine informanter hadde ulik oppfatning av styreren sine lederegenskaper. Det kan se ut som at informantene som hadde en transformasjonell leder bidro til at de trivdes, mens de informantene som hadde en transaksjonell leder bidro til deres beslutning om å slutte etter kort tid i yrket.

4.2.2 Samarbeid

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for trivsel på arbeidsplassen. Det å ha ufaglærte kolleger med lang erfaring kan være en årsak til konflikt. I materialet kom det frem at menn og kvinner så ulikt på deler av pedagogikken. Informantene mine ga uttrykk for at de var tilbøyelig til å akseptere lek med høyere risiko enn kvinnene i barnehagen. Kjønnstereotype holdninger kom tydeligere frem der menn var i minoritet. Det er avgjørende å føle at man er inkludert for ønsket om å bli i jobben. En del av det å være i et godt team knytter informantene mine til å ha mangfold i personalet og føle seg inkludert.

Informantene Lars og Bengt kunne ikke understreke nok hvor mye et godt teamarbeid hadde fungert for dem. Lars sa:

Vi jobber veldig tett i barnehagen, og en er veldig avhengig av sine kolleger.

Bengt sa:

Teamarbeid er fantastisk når det fungerer.

Informantene Rune og Gaute hadde begge slitt med å få til et godt samarbeid med teamet sitt. Rune forklarte det slik:

Det ble problemer når de andre på mitt team skulle være med på nye ting jeg foreslo som pedagogisk leder, og selv om de sa at det var greit, så merket man på dem at de var uenige. Jeg var avhengig av å ha de andre med på laget, men det var utfordrende.

Gaute beskrev teamarbeidet i barnehagen på denne måten:

Vi samarbeidet dårlig, og spesielt de eldre ufaglærte ville at vi skulle gjøre det som det alltid var blitt gjort, fordi de mente dette fungerte. Jeg opplevde ikke de andre hadde tillit til meg og min kompetanse.

I rollen som pedagogisk leder har man som mandat å lede arbeidet i teamet og bruke sin kunnskap til dette. Mye tyder på at unge nyutdannede kan komme i konflikt med erfarne ufaglærte. Lundestad (2010, s. 77) forklarer dette med at utdanningen barnehagelæreren har gir et annet perspektiv, som er mer faglig enn en ufaglærts, og at dette kan føre til ulike syn på pedagogikken. Som jeg tidligere har vært inne på, er det avgjørende at konflikter blir løst på rett nivå.

I materialet kommer det frem at noen av konfliktene oppstår som konsekvens av at kvinner og menn tilsynelatende legger vekt på ulike ting. Gaute sa noe om dette:

For meg kunne det virke som at det viktigste for noen av kvinnene var at barna ikke skulle slå seg, mens jeg var mer opptatt av at de skulle utfolde seg og kunne ta sjanser.

Dette utdraget viser til en ulik forståelse av risikoatferd i den mannlige og kvinnelige delen av personalet og at dette kan føre til konflikt. Sandseter (2014, s. 437) skriver at mannlige barnehagelærere selv oppsøker mer risiko, og derfor håndterer barnas risikoatferd på en annen måte en kvinnene. Rune reagerte også i noen andre situasjoner. Han sa:

Ikke alle barn liker å sitte stille å perle, og hvorfor må alle barna gjøre det samme samtidig? Jeg taler guttas sak.

Jeg tolker det som at Rune oppfattet at det er de kvinnelige verdiene som dominerte i barnehagens aktiviteter og at det ikke passet ikke for alle. De mer aktive jentene og guttene trengte ansatte som var mer villig til å drive med andre aktiviteter.

Sullivan et al. (2021, s. 94) nevner tre temaer som er viktige for å beholde menn, godt samarbeid, tillit og støtte. En viktig konsekvens av å jobbe i et team bestående av både menn og kvinner, er å føle seg inkludert. Bengt og Lars har begge erfart å ha gode team rundt seg som har vist dem tillit og i tillegg til god støtte fra styrer. Rune og Gaute opplevde derimot ikke å ha et godt team rundt seg.

I denne sammenhengen er mangfold det å ha et personale bestående av både menn og kvinner. Flere menn i barnehagen bidrar til mangfold og dette kan føre til et bedre arbeidsmiljø (Thorpe et al., 2020, s. 927). Det er viktig for barna å kunne møte flere typer rollemodeller. Det å ha flere menn og kvinner på arbeidsplassen åpner opp for flere mulige rollemodeller, og spredning i alder er også av betydning. Flere av informantene trekker frem mangfold i personalet som verdifullt. Lars sa:

Barna bør få møte flere ulike typer mennesker, både forskjellige menn og kvinner i forskjellige aldre. Hadde vi alle vært kvinner og menn i 20 årene, hadde det fungert dårlig.

Jeg tolker dette som at det er viktig for barna å få møte et mangfold i personalet i barnehagen. Rune tok også opp mangfold som viktig i barnehagen da han sa:

Man burde streve etter mangfold. Det burde være mange forskjellige menn og kvinner for at barna skal kunne oppleve å ha flere ulike rollemodeller.

På spørsmålet om det var andre forventninger til han som mann, svarte Lars:

Det var ikke det, fordi det var flere menn der, og det åpner for flere måter å være mann på.

Dette mangfoldet kan påvirke kvaliteten på arbeidet i barnehagen. Thorpe et al. (2020, s. 927) skriver at flere menn i barnehagen ikke øker kvaliteten i seg selv, men at økt mangfold bidrar til mer refleksjon. Når man har kjønnsbalanse i personalet, åpner dette opp for flere måter å fylle rollen på.

4.3 Kjønnsdiskurser

I dette underkapittelet vil ulike kjønnsdiskurser presenteres ut ifra materialet. Det er viktig for menn å være profesjonelle i jobben sin. Med dette menes å kunne forholde seg fysisk til barna, å skifte bleier på dem så vel som å ha dem sittende på fanget, eller klemme dem uten å være engstelig for at dette skal føre til mistenkeliggjøring av noe art. Her vil jeg også ta opp kjønnslikestilling utgangspunkt i intervjuene jeg har gjennomført. En viktig del av dette er at oppgavene blir fordelt likelig. Kvinner og menn må kunne gjøre det samme praktiske arbeidet. Ingen oppgaver må ses på som kvinnelige eller mannlige oppgaver.

4.3.1 Profesjonalitet

For både menn og kvinner er det å være profesjonell å kunne gjøre alle deler av arbeidet som barnehagelærer. En særskilt utfordring for menn er det er å være i nær fysisk kontakt med barn. Noe som er spesielt utfordrende i starten av karrieren.

Dansk forskning tyder på at angsten for å bli mistenkeliggjort for å være en potensiell overgriper fører til negative konsekvenser for menns profesjonalitet og skaper avstand mellom barnehagelæreren og barnet (Munk et al., 2013, s. 19). Gaute har tidligere forklart at han unngikk visse situasjoner som å følge jenter på do av frykt for å bli mistenkeliggjort. Dette kunne være med å skape avstand mellom han og barna, og det var utfordrende for han som barnehagelærer. Også studier fra andre barnehager viser at menn løser utfordringen med å bli mistenkeliggjort ved å unngå å være alene med barn, og fortelle kolleger hva de skal gjøre hvis de finner situasjonen vanskelig (Munk et al., 2013, s. 28).

To av informantene med lengst erfaring påpekte begge at det å være i nær fysisk kontakt med barna var en viktig del av å utøve yrket på en profesjonell måte. Disse hadde på bakgrunn av erfaring kommet over angsten for å bli mistenkt, og forholdt seg naturlig i den fysiske kontakten med barna. Lars beskrev det på denne måten:

Det å vise fysisk omsorg er helt avgjørende i profesjonsutøvelsen.

Bengt sa:

Da jeg ble tryggere i min rolle som mann i barnehagen, ble det lettere å ta imot klemmer fra barna.

Barna har et stort behov for fysisk kontakt, og det er ofte barna som tar initiativ til det. Eidevald et al. (2018, s. 411) beskriver de tre strategiene som å unngå arbeidsoppgaver som innebærer nær fysisk kontakt med barn, gjøre arbeidsoppgavene, men være bevisst risikoen,

eller trosse risikoen og utføre alle oppgavene. Utdragene ovenfor kan ses i sammenheng med den tredje strategien. Det å være profesjonell betyr at man utfører alle delene av yrket. Munk et al. (2013, s. 28) skriver at det krever mot og holde seg til sine profesjonelle idealer.

Mine informanter mente at erfaring fører til trygghet, og at det var de første årene i karrieren som er vanskeligst. Måten Bengt og Lars håndterte det å være fysisk i kontakt med barn viser i følge Brody et al. (2021a, s. 126) både selvsikkerhet og initiativ, ved at de er handlende, takler hindringer og er strategiske og stiller barn til tross for «risiko». Dette er uttrykk for at informantene brukte sin agency.

4.3.2 Kjønnsligestilling

Ifølge mine informanter var det ofte forventninger til dem om å gjøre tradisjonelle maskuline arbeidsoppgaver. Dette kunne være å måke snø, løfte og bære ting. Det kunne også være knyttet til å påta seg uteaktiviteter, eller leke på en bestemt måte. Rune fortalte om forventninger om at han skulle gjøre oppgaver som han opplevde som vaktmesterarbeid. Han ble også forventet å ta ansvar når barnehagen skulle i gymsalen. Han protesterte mot det:

Hvorfor forventes det at jeg skal gjøre typiske manning? Jeg ville aldri forventet at damene skulle påta seg alt ansvaret for bleieskift, selv om dette er en typisk kvinnelig omsorgsoppgave.

Gaute beskrev også forventninger knyttet til han som mann, og han oppfattet at disse tradisjonelle forventningene bare gikk en vei. Gaute sa:

Når det var fysiske aktiviteter som fotball eller herjelek, var det jeg som fikk ansvaret for det, selv om jeg synes at kvinnene også kunne ha gjort dette.

Begge informantene opplevde at det var forventninger til dem når det kom til å gjøre morsomme ting og leker. Ifølge Hedlin et al. (2018, s. 110) er dette roller mennene tar fordi de føler et press fra foreldre, barn og kolleger om å være en «moromann».

For Bengt og Lars finner vi ikke det samme som ovenfor. De knyttet fraværet av kjønnsstradisjonelle forventninger til det faktum at de jobbet med både kvinner og menn. Det kan synes som at forventningene knyttet til kjønn blir mindre i personale bestående av både menn og kvinner.

Utsagnene vitner om at selv om samfunnet har endret seg og man tenker mer egalitært rundt kjønn, er det fortsatt tradisjonelle forventningene til stede. Dette kan ses i sammenheng med det Kimmel (2010, s. 41) beskriver som «culture lag». Det tar tid å endre stereotype holdninger.

5. Avsluttende drøfting av resultater

Problemstillingen i denne oppgaven er: *Hvorfor slutter mannlige barnehagelærere i barnehagen?* Med utgangspunkt i denne problemstillingen vil jeg trekke frem og drøfte noen av de viktigste resultatene opp mot relevant teori. Med tanke på at enkelte resultater allerede er blitt drøftet under kapittel 4, vil denne delen ikke være så stor i omfang.

Med utgangspunkt i resultatene er det tre temaer som peker seg ut som sentrale for å kunne svare på min problemstilling. Det første temaet handler om å være i minoritet, deretter vil jeg diskutere motivasjon og ulike lederstiler, og avslutningsvis vil jeg ta opp temaet mistenkeliggjøring.

Resultatene i denne oppgaven viser en todeling i materialet. To av informantene velger å slutte etter kort tid, mens to velger å jobbe i flere år. Målet med å understreke denne todelingen er å forklare hvorfor menn slutter i barnehagen. Ved å se på hvilke faktorer som bidro til at to av informantene ønsket å bli lenger i barnehagen før de sluttet, kan man også forklare at fraværet av de samme faktorene førte til at to av informantene sluttet etter kort tid.

Analysen av intervjuene peker mot at det å være i minoritet som mann på arbeidsplassen er en avgjørende faktor til at mine informanter slutter i jobben som barnehagelærer. To av informantene sluttet etter lenger tid i yrket og to sluttet etter kort tid. Det er nødvendig å forstå menn sin følelse av å ikke tilhøre eller å være ekskludert for å forstå hvorfor menn slutter (Thorpe et al., 2020, s. 930). Resultatene viser også en klar todeling når det kommer til å kjenne tilhørighet eller følelsen av å stå utenfor felleskapet, og at det er følelsen av å være utenfor som kan føre til at informantene slutter. Eidevald et al. (2021, s. 67) viser til lignende resultater, at menn som slutter i barnehagen har en sterk følelse av å ikke passe inn.

To av informantene som ble i yrket i flere år, hadde flere mannlige kolleger, mens de to som var alene som menn i barnehagen, sluttet etter kort tid. Sullivan et al. (2021, s. 86) påpeker at støtte fra kolleger med samme kjønn har en helt avgjørende rolle for å opprettholde den

mannlige arbeidsstokken i barnehagen. Det å ha mannlige kolleger er en bidragsytende faktor til følelsen av tilhørighet, og er avgjørende for mine informanternes motivasjon når det kommer valget om å bli lenger i yrket før de slutter.

Resultatene tyder også på at ulike grader av motivasjon er bestemmende for om informantene blir lenger tid i yrket før de slutter eller slutter etter kort tid. En sentral del av deres motivasjon kan forklares gjennom Deci og Ryan (1985) sin selvbestemmelsesteori. Den mest betydelige forskjellen i motivasjon hos informantene er om deres behov for samhørighet er tilfredsstillt. Motivasjon er avhengig av et sosialt miljø som tilbyr samhørighet (Kedar et al., 2021, s. 112). Informantene som valgte å slutte etter kort tid opplevde ikke å ha samhørighet, mens de som valgte å bli lenger tid hadde nettopp dette. Det kan tyde på at følelsen av samhørighet kan knyttes til det å ha mannlige kolleger. Det kan se ut som at kollegiale forhold er av stor betydning for motivasjon. Resultatene peker også mot at ulike typer styrere bidrar til ulike grader av motivasjon.

Når det kommer til ulike typer styrere, er resultatene igjen todelt. Informantene som jobbet lenger i yrket beskrev en transformasjonell lederstil som kjennetegnes ved at lederen inspirerer ansatte, får dem til å føle seg velkomne, viser dem tillit og setter pris på omsorgen menn gir barna (Brody et al., 2021c, s. 182). Informantene som valgte å slutte i jobben etter kort tid, rapporterte om en styrer med en transaksjonell lederstil. En slik lederstil kjennetegnes av å være opptatt av å dyrke forhold til ansatte på en til en basis og å være opptatt av kortsiktig planlegging, i tillegg til regler (Ljunggren et al., 2021, s. 72). Dette fører ikke til en samarbeidskultur, og for mine informanter som beskrev en slik leder førte dette til at de sluttet etter kort tid i yrket.

Informantene som opplevde å ha en transformasjonell leder, knyttet dette til å skape en samarbeidskultur hvor teamene fungerte bra. Sun og Wang (2017, s. 1124) skriver at transformasjonelt lederskap direkte hindrer frafall fra barnehagen og indirekte bidrar til å skape en kultiverende samarbeidskultur. Resultatene tyder på at det å være en del av en slik kultur, forhindrer frafall.

De to informantene som sluttet som sluttet etter kort tid, oppga at de ikke følte de kunne være seg selv i barnehagen. Mye tyder på at de strevde med sin identitet som mann i et

omsorgsyrke som er kvinnedominert. Anzaldúa (2013) skriver at minoriteter forhandler seg frem til og konstruerer en ny identitet (Anzaldúa, 2013, sitert i Brody et al., 2021a, s. 125). Informantene som ble lenger i jobben klarte tilsynelatende å skape en ny identitet. Kanskje kan man tolke det dit hen at det faktisk at disse mennene hadde flere mannlige kolleger og en styrer som var kjønnsbevisst, åpnet en mulighet for informantene å finne et eget handlingsrom. Friis (2006, s. 20) beskriver dette rommet som et handlingsrom på egne premisser med utgangspunkt i egne erfaringer og opplevelser. Det kan bidra til å skape en utvidet profesjonell identitet. Peeters et al. (2015) hevder at det å kunne utvikle en kjønnsbevisst forståelse av det å være profesjonell, krever nye perspektiver på omsorg og at menn trenger menn.

Informantene som velger å slutte etter kort tid har ikke fått mulighet til å skape det samme handlingsrommet. Det skyldes antakeligvis at informantene møtes av ulike kjønnsstereotype forventninger til hva det er å være en mannlig barnehagelærer. Brody et al. (2021c, s. 179) påpeker at en binær kjønnsforståelse kan føre til menn sin avgjørelse om å slutte i barnehageyrket, og i den grad menn klarer å konstruere en ny identitet som mann, vil kunne ha betydning for deres valg om å bli eller slutte i yrket.

Resultatene har flere ganger vist seg å være todelt. Et tema som derimot gjelder alle fire informantene, er det å måtte forholde seg til mistenkeliggjøring. Eidevald et al. (2018, s. 408) definerer mistenkeliggjøring som risikoen for å bli beskyldt for seksuelt misbruk av barn. Informantene bruker ulike strategier for å unngå denne risikoen. Jeg har drøftet de ulike strategiene informantene mine har brukt i punkt 4.1.2 om mistenkeliggjøring. Med bakgrunn i resultatene kan det synes som at faren for å bli mistenkeliggjort kan være en betydelig hindring for informantenes mulighet for å være profesjonelle barnehagelærere. Overgrep og pedofili er sterkt assosiert til menn (Eidevald et al., 2018, s. 410). I tillegg til min studie, er det flere studier som belyser at mistenkeliggjøring er en konsekvens av en generalisert kjønnsstereotyp holdning til menn (Anliak & Beyazkurk, 2008; Eidevald et al., 2018; Hedlin et al., 2018). Med bakgrunn i tidligere nevnte studier, og det at alle mine informanter hadde et bevisst forhold til risikoen for å bli mistenkeliggjort, tyder det på at utfordringen med å bli mistenkeliggjort som mann gjelder i høy grad for alle menn i barnehagen.

I dette kapitlet har jeg trukket frem de viktigste resultatene fra intervjuene. Todelingen av resultatene har på den ene siden identifisert grunner til at noen av mine informanter sluttet etter kort tid, mens andre ble lengre tid i yrket før de slutter. Resultatene er blitt sammenlignet og diskutert opp mot hverandre for å belyse de viktigste grunnene til at mine informanter slutter i barnehagen.

Denne studien er basert på en kvalitativ undersøkelse, med utgangspunkt i intervjuer av kun fire mannlige barnehagelærere som har sluttet og deres erfaringer med å jobbe som menn i barnehage. Da studien er begrenset i hensyn til omfang og utvalg, vil ikke resultatene være overførbare til mannlige barnehagelærere generelt. Resultatene vil allikevel kunne gi et viktig innblikk i hvorfor mannlige barnehagelærere velger å slutte, noe som også synes å finne støtte i andre undersøkelser.

6. Oppsummering og avsluttende refleksjoner

I denne oppgaven har målet vært å belyse de ulike grunnene til at mannlige barnehagelærere velger å slutte i yrket sitt som barnehagelærer. Innledningsvis i oppgaven presenterer jeg regjeringen sitt mål om å øke andelen menn i norske barnehager til 20% (Kunnskapsdepartementet, 2008, s. 1). Denne målsetningen er langt i fra nådd, og kvinner er i 2022 i klar majoritet i barnehagen. En viktig årsak til at menn fortsatt er i minoritet, er det faktum at en del mannlige barnehagelærere slutter i yrket etter kort tid. Temaet er blitt belyst gjennom mitt empiriske materiale bestående av intervjuer med fire mannlige barnehagelærere som alle av ulike årsaker har sluttet i barnehagen. I denne oppgaven er det deres refleksjoner og erfaringer rundt det å være mann i barnehagen som har stått i fokus. Mer spesifikt er det tilknyttet informantenes grunner til at de velger å slutte.

Her vil jeg oppsummere resultatene som har blitt synliggjort gjennom min drøfting under kapittel 4 og 5. Materialet har ført frem til tre hovedtemaer. De tre hovedtemaene var «Utfordringer», «Ledelse og arbeidsmiljø» og «Kjønnsdiskurser». Gjennom drøftingen har det fremkommet en klar todeling i resultatene. Denne todelingen er gjennomgående i de tre hovedtemaene under drøftingskapittelet.

Det første hovedtemaet har omhandlet ulike utfordringer knyttet til det å være mann i barnehagen. En av de tydeligste utfordringene for mine informanter var det å ikke ha mannlige kolleger som de kunne oppleve felleskap med. Dette ble av informantene også knyttet til følelsen av å ikke passe inn eller høre til. I denne sammenhengen blir det viktig å påpeke todelingen av informantene. De to informantene som valgte å bli lenger i yrket før de sluttet, hadde mannlige kolleger og kjente at de hadde et felleskap. De to informantene som sluttet etter kort tid, følte seg alene og isolert. Alle informantene så verdien av mannlige kolleger, men informantene som sluttet etter kort tid, fikk ikke innfridd dette ønsket, og de oppga dette som en avgjørende grunn til at de sluttet.

Gjennom oppgaven har jeg forsøkt å forklare informantenes tap av motivasjon ved å sette informasjonen jeg fikk fra intervjuene opp mot Deci og Ryan (1985) sin selvbestemmelsesteori. Resultatene tyder på at det var informantenes behov for samhørighet som veide tyngst når det handlet om å ha motivasjon for å bli lenge i yrket eller slutte etter kort tid. Informantene som ble lengre i yrket før de sluttet oppga støttende mannlige kolleger og en profesjonell styrer som to viktige faktorer for å bli lenger i yrket.

Det andre hovedtemaet handler om ledelse som en faktor som tilsynelatende spiller en viktig rolle for om informantene beholdt sin motivasjon eller ikke. Todelingen i resultatene fra informantene gjør seg gjeldende også i dette hovedtemaet. Informantene rapporterte om to diametralt forskjellige lederstiler. De to informantene som sluttet etter kort tid i yrket, hadde en styrer som kan kategoriseres som en transaksjonell styrer. Resultatene tyder på at denne typen lederstil, var bidragsytende til deres valg om å slutte i yrket etter kort tid. I motsetning til den transaksjonelle lederstilen, beskriver de to informantene som jobbet lengre i yrket, en lederstil som kan kategoriseres som en transformasjonell lederstil, og mye kan tyde på at en slik lederstil førte til at informantene ble lenger i yrket før de sluttet.

Det siste hovedtemaet i drøftingskapittelet omhandler ulike kjønnsdiskurser som har vært relevante for å kunne forstå alle informantenes opplevelse av hvordan det var å være mann i en barnehage. En del av dette handler om kjønnsstereotype forventninger og holdninger til menn i et omsorgsyrke som barnehagen. Resultatene indikerer at det var spesielle forventninger til informantene nettopp fordi de var menn. Det kom tydelig frem hos informantene som sluttet etter kort tid. Det viste seg at det muligens er vanskeligere å forholde seg til kjønnsstereotype forventninger når de er alene som mann i barnehagen. Informantene som jobbet lengre før de sluttet, opplevde ikke kjønnsstereotype forventninger til dem som menn. Det kan tyde på at det skyldes et mangfoldig personale bestående av både menn og kvinner. Det var også viktig for informantene at det var likestilling i barnehagen, og at oppgavene i barnehagen ble likelig fordelt. Det vil si at alle uavhengig av kjønn kunne utføre de samme oppgavene, det gjaldt også intime arbeidsoppgaver i nær fysisk kontakt med barn.

I mitt empiriske materiale bestående av fire mannlige barnehagelærere som har sluttet i yrket, er det interessant at resultatene fremstår så tydelig todelt. Det er samtidig viktig å påpeke at denne todelingen ikke kan generaliseres fordi det var et begrenset utvalg informanter. I denne oppgaven har todelingen bidratt til et rikere grunnlag for å kunne svare på problemstillingen. Med dette mener jeg at gjennom å sammenligne grunnene til at noen informanter blir lengre i yrket, blir det også tydeligere hvorfor noen av informantene velger å slutte etter kort tid i yrket.

Som nevnt ovenfor er min studie begrenset med hensyn til utvalg. Resultatene vil derfor ikke være overførbare til mannlige barnehagelærere generelt. Resultatene vil uansett gi et innblikk i hvorfor mannlige barnehagelærere velger å slutte i yrket. Studien min synes også å finne støtte i andre undersøkelser.

Barnehagen er fortsatt preget av kvinner i betydelig flertall. Det fører naturligvis til at mange menn i barnehagen har få, eller ingen mannlige kolleger. Mennene i denne undersøkelsen trakk frem det å ha mannlige kolleger som avgjørende for om de ble lengre i yrket, eller sluttet etter kort tid.

Det å rekruttere flere menn til barnehageyrket har vært et politisk mål lenge (Barne- og familiedepartementet, 1997). Undersøkelser tyder derimot på at barnehagespesifikke mål om å rekruttere menn forsvinner fra styringsdokumentene gjennom tiden (Børhaug et al., 2018, s. 91). I denne sammenheng har organisasjonen «Menn i barnehagen» vært en viktig arena for menn som jobber i barnehage i flere år, men i 2022 ble ikke organisasjonen tildelt nye midler fra regjeringen. I dag finnes det heller ingen handlingsplan rettet mot å sikre arbeid med kjønn og likestilling i barnehagen. Det tyder på at det i 2022 er færre organiserte tiltak rettet mot å rekruttere menn til barnehagen, enn for noen år siden. Det trengs flere menn i barnehagen, og helhetlige tiltak for å få dette til.

Og for å gjenta min informants egne ord: «En må passe på de mennene en faktisk har».

7. Litteraturliste

- Aldoory, L. & Toth, E. (2004). Leadership and Gender in Public Relations: Perceived Effectiveness of Transformational and Transactional Leadership Styles. *Journal of public relations research*, 16(2), 157-183.
https://doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Anliak, S. & Beyazkurk, D. S. (2008). Career perspectives of male students in early childhood education. *Educational studies*, 34(4), 309-317.
<https://doi.org/10.1080/03055690802034518>
- Askland, L. (2015). *Større rom for jenter og gutter : å utvikle en kjønns sensitiv pedagogikk i barnehagen*. Kommuneforlaget.
- Askland, L. & Rossholt, N. (2009). *Kjønnsdiskurser i barnehagen: mening, makt, medvirkning*. Fagbokforlaget.
- Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *Perspect Psychol Sci*, 1(2), 164-180. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>
- Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet. (2011). Likestilling 2014- regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene. *Barne- Likestillings og inkluderingsdepartementet*,.
- Barne- og familiedepartementet. (1997). *Barnehagen - ein arbeidsplass for både kvinner og menn. BFD sine tiltak 1997-2000. (Q-rundskriv - 0943 N)*. Barne- og familiedepartementet.
- Barne- og familiedepartementet. (2008). Handlingsplan for likestilling- i barnehage og grunnopplæring. 2004-2007. *Barne- og familiedepartementet*,.
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/likestilling/kd_handlingsplan-for-likestilling_web_09.08.pdf
- Barne-ungdoms- og familiedirektoratet. (2022, 16 februar). Ansatte i barnehage og skole etter kjønn. *Bufdir*.
https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Kjonnsligestilling/Utdanning_og_kjonn/Ansatte_i_barnehage_og_skole/
- Bhana, D., Xu, Y. & Emilsen, K. (2021). Masculinity, sexuality and resistance. I D. L. Brody (Red.), *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce: why they leave and why they stay* (s. 138-149). Routledge.
- Bjerkestrand, M., Samielsson, I. P., Stenersen, B., Fiske, J., Sand, S., Storjord, M. H., Hernes, L., Simonsen, B. & Ullmann, R. (2017). Barnehagelærerutdanninga. Styrker, svakheiter og gjenstridige utfordringer. *Følgegruppe for barnehagelærerutdanning*.
- Bondevik, H. & Bostad, I. (2003). *Tenkepauser: filosofi og vitenskapsteori*. Akribe.
- Bratterud, Å., Emilsen, K. & Lillemyr, O. F. (2006). *Menn og omsorg- i familie og profesjon*. Fagbokforlaget.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2012). *Kvalitative metoder: empiri og teoriutvikling*. Gyldendal akademisk.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2020). Interviewet: samtalen som forskningsmetode. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder : en grundbog* (3. utg., s. 33-63). Hans Reitzel.
- Brody, D. L. (2015). The construction of masculine identity among men who work with young children, an international perspective. *European early childhood education research journal*, 23(3), 351-361. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043809>
- Brody, D. L., Andrä, M. & Kedar, Y. (2021a). Agency as a determinant of men's decisions to leave or stay ID. L. Brody (Red.), *Exploring career trajectories of men in the early*

- childhood education and care workforce : why they leave and why they stay* (s. 124-136). Routledge.
- Brody, D. L., Emilsen, K., Rohrmann, T. & Warin, J. (2021b). Background: men, gender, and culture in ECEC. I D. L. Brody (Red.), *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce : why they leave and why they stay* (s. 1-15). Routledge.
- Brody, D. L., Emilsen, K., Rohrmann, T. & Warin, J. (2021c). More men in ECEC - Towards a gender-sensitive workforce – summary and conclusions. I D. L. Brody (Red.), *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce : why they leave and why they stay* (s. 178-197). Routledge.
- Brottveit, G. (2018). Hermeneutikk og vitenskap. I G. Brottveit (Red.), *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder : om å arbeide forskningsrelatert* (s. 32-43). Gyldendal akademisk.
- Brownhill, S. (2014). 'Build me a male role model!' A critical exploration of the perceived qualities/characteristics of men in the early years (0-8) in England. *Gender and education*, 26(3), 246-261. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.901723>
- Bø, I. (2014). *Kjønnsblind, kjønnsnøytral eller kjønnsbevisst? Pedagoger møter kolleger, barn og foreldre*. Universitetsforlaget.
- Børhaug, K., Brennås, H. B., Fimreite, H., Havnes, A., Hornslien, Ø., Moen, K. H., Moser, T., Myrstad, A. & Steinnes, G. S. (2018). Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag. *Kunnskapsdepartementet*.
- Christoffersen, L. & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Abstrakt forlag.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5. utg.). Gyldendal akademisk.
- Dapi, B., Gjefsen, H. & Stølen, N. (2020). Kjønnsdeling og kompetansebehov i framtidens arbeidsliv. *Søkelys på arbeidslivet*, 37, 267-284. <https://doi.org/10.18261/issn.1504.7989-2020-04-04>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer US
- Dionne, S., Yammarino, F., Atwater, L. & Spangler, W. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 177-193. <https://doi.org/10.1108/09534810410530601>
- Ebbeck, M. & Waniganayake, M. (2003). *Early childhood professionals: Leading today and tomorrow*. Elsevier
- Eidevald, C., Bergström, H. & Broström, A. W. (2018). Maneuvering suspicions of being a potential pedophile: experiences of male ECEC-workers in Sweden. *European early childhood education research journal*, 26(3), 407-417. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2018.1463907>
- Eidevald, C., Ljunggren, B. & Thordardottir, T. (2021). Professionalization and gender balance. I D. L. Brody (Red.), *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce : why they leave and why they stay*. (s. 57-69). Routledge.
- Emilsen, K., Lysklett, O. B. & Nordli, A. (2020). Gutter (menn) som slutter – om frafall i barnehagelærerutdanningen. *Nordisk Tidsskrift for Utdanning og Praksis* 14(1), 5-22. <https://doi.org/10.23865/up.v14.2066>
- European Commission. (2011). Communication from the Commission. Early Childhood Education and Care: Providing all our children with the best start for the world of tomorrow *European Commission*, . <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0066:FIN:EN:PDF>

- Fine, C. (2017). *Testosterone Rex. Unmaking the myths of our gendered minds*. Icon.
- Friis, P. (2006). Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen. Kunnskapsdepartementet.
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/290162-temahefte_om_menn_i_barnehagen.pdf
- Gadamer, H.-G. (2012). *Sannhet og metode : grunntrekk i en filosofisk hermeneutikk*. Pax.
- Hard, L. & Jónsdóttir, A. H. (2013). Leadership is not a dirty word: Exploring and embracing leadership in ECEC. *European early childhood education research journal*, 21(3), 311-325. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2013.814355>
- Hedlin, M., Åberg, M. & Johansson, C. (2018). Fun guy and possible perpetrator: an interview study of how men are positioned within early childhood education and care. *Education Inquiry*, 10, 1-21. <https://doi.org/10.1080/20004508.2018.1492844>
- Heikkilä, M. (2017). Organisationsmodell för teamlärande - Tema: Fler män i förskolan. *Utbildning och Lärande / Education and Learning*, 11(1), 64-81.
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:du-29017>
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6. utg.). Abstrakt forlag.
- Johansson, C., Åberg, M. & Hedlin, M. (2021). Touch the Children, or Please Don't - Preschool Teachers' Approach to Touch. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 65(2), 288-301. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1705893>
- Jónsdóttir, A. H. & Coleman, M. (2014). Professional role and identity of Icelandic preschool teachers: effects of stakeholders' views. *Early years (London, England)*, 34(3), 210-225. <https://doi.org/10.1080/09575146.2014.919574>
- Kasin, O. & Slåtten, M. (2015). Likestilt og forskjellig? Om menn og likestilling i barnehagen. *Tidsskrift for Nordisk Barnehageforskning*, 9.
<https://doi.org/10.7577/nbf.1212>
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Kedar, Y., Andrä, M. & Sullivan, V. (2021). Intrinsic motivations as a factor in mens career decisions in ECEC ID. L. Brody (Red.), *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce : why they leave and why they stay* (s. 111-123). Routledge.
- Kimmel, M. (2010). *Misframing Men: The Politics of Contemporary Masculinities*. Piscataway: Rutgers University Press.
- Korsvold, T. (2005). *For alle barn! : barnehagens framvekst i velferdsstaten* (2. utg.). Abstrakt forlag.
- Krumsvik, R. J. (2013). *Innføring i forskningsdesign og kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2008). Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010. Kunnskapsdepartementet. .
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/likestilling/kd_handlingsplan-for-likestilling_web_09.08.pdf
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interviews : learning the craft of qualitative research interviewing* (2. utg.). Sage.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Lindseth, A. & Norberg, A. (2004). A phenomenological hermeneutical method for researching lived experience. *Scand J Caring Sci*, 18(2), 145-153.
<https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2004.00258.x>

- Ljunggren, B., McHale, J. & Sullivan, V. (2021). Workplace environment. Leadership and governance. I D. L. Brody (Red.), *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce : why they leave and why they stay* (s. 70-82). Routledge.
- Lund, H., Fredwall, I. E., Gallavara, G., Lafton, T., Skoglund, R. I., Steinnes, G. S., Teigen, K. S. & Hov, D. (2017). Sammen om kvalitetsutvikling og kompetanseløft for fremtidens barnehager. *NRLU*.
- Lundestad, M. (2010). *Konflikter - bare til besvær? : konfliktløsning i barnehagen* (3. utg.). Høyskoleforlaget.
- Lysklett, O. B. & Emilsen, K. (2007). *De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnhage! : sluttrapport fra prosjektet "Menn i natur- og friluftsbarnhager"*. Dronning Mauds minne høyskole for førskolelærerutdanning.
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483-488. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(01\)05627-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(01)05627-6)
- Munk, K., Larsen, P., Leander, E.-M. & Soerensen, K. (2013). Fear of child sex abuse: Consequences for childcare personnel in Denmark. *Nordic Psychology*, 65, 19-32. <https://doi.org/10.1080/19012276.2013.796081>
- Mårtensson, B. D., Puggaard, L. & Puggaard, R. B. (2016). *Videnskabsteori for de pædagogiske uddannelser*. Akademisk Forlag.
- Nedregård, O. & Abrahamsen, B. (2018). *Frafall fra profesjonsutdanningene ved OsloMet*. Oslo Metropolitan University.
- NESH. (2021). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora. *Den nasjonale forskningsetiske komiteene*. <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora.pdf>
- Nordberg, M. (2004). Kvinnlig maskulinitet" och "manlig femininitet". En möjlighet att överskrida könsdikotomin? *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1-2, 47-66.
- Nyeng, F. (2017). *Hva annet er også sant? : en innføring i vitenskapsfilosofi*. Fagbokforlaget.
- Ohlsson, J. & Granberg, O. (2005). Kollektivt lärande i team: om utveckling av kollektiv handlingsrationalitet. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 10(3/4), 227-243. <https://open.lnu.se/index.php/PFS/article/view/1288/1133>
- Peeters, J., Rohrmann, T. & Emilsen, K. (2015). Gender balance in ECEC: why is there so little progress? *European early childhood education research journal*, 23(3), 302-314. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043805>
- Pettersvold, M. & Østrem, S. (2018). Barnehagelærere med masterutdanning – potensial for å styrke profesjonen og ivareta barnehagens samfunnsmandat? *Nordisk tidsskrift for pedagogikk & kritikk*, 4, 69-87. <https://doi.org/10.23865/ntpk.v4.720>
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering*. Institutt for samfunnsforskning.
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal akademisk.
- Roberts-Holmes, G. P. (2009). 'People are suspicious of us': a critical examination of father primary carers and English early childhood services. *Early years (London, England)*, 29(3), 281-291. <https://doi.org/10.1080/09575140902989870>
- Rohrmann, T. (2019). Men as promoters of change in ECEC? An international overview. *Early Years*, 40, 5-19. <https://doi.org/10.1080/09575146.2019.1626807>

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American psychologist*, 55, 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory : basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Sagberg, S. (2014). Vitenskapsteori for bachelorstudenter. I M. D. Bergsland & H. Jæger (Red.), *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen* (s. 25-49). Cappelen Damm akademisk.
- Sak, R., Rohrmann, T., Şahin Sak, İ. T. & Schauer, G. (2019). Parents' views on male ECEC workers: a cross-country comparison. *European early childhood education research journal*, 27(1), 68-80. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2018.1556535>
- Sandseter, E. B. H. (2014). Early childhood education and care practitioners' perceptions of children's risky play; examining the influence of personality and gender. *Early child development and care*, 184(3), 434-449. <https://doi.org/10.1080/03004430.2013.794797>
- Sataøen, S. O. (2008). *Mannlege førskulelærere gjennom fire tiår 1977-2007 : rapport frå eit kartleggingsprosjekt ved førskulelærerutdanninga*. Høgskulen i Sogn og Fjordane.
- Statistisk sentralbyrå. (2021a). 07938: Kjønn- og aldersfordeling blant personer med helse- og sosialfaglig utdanning. 4. kvartal 2008 - 2021. <https://www.ssb.no/statbank/table/07938/>
- Statistisk sentralbyrå. (2021b). Statistikkbanken 09174: Lønn, sysselsetting og produktivitet etter næring, 1970- 2021. <https://www.ssb.no/statbank/table/09174/>
- Sullivan, V., Sak, R. & Thorpe, K. (2021). Experiences of workplace relationships as factors precipitating or preventing dropout of male educators in ECEC. I D. L. Brody (Red.), *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce : why they leave and why they stay* (s. 83-97). Routledge.
- Sun, R. & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public management review*, 19(8), 1124-1141. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257063>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Thorpe, K., Sullivan, V., Jansen, E., McDonald, P., Sumsion, J. & Irvine, S. (2020). A man in the centre: inclusion and contribution of male educators in early childhood education and care teaching teams. *Early child development and care*, 190(6), 921-934. <https://doi.org/10.1080/03004430.2018.1501564>
- Tjora, A. H. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Gyldendal akademisk.
- Vohra, N., Chari, V., Mathur, P., Sudarshan, P., Verma, N., Mathur, N., Thakur, P., Chopra, T., Srivastava, Y., Gupta, S., Dasmahapatra, V., Fonia, S. & Gandhi, H. K. (2015). Inclusive Workplaces: Lessons from Theory and Practice. *Vikalpa*, 40(3), 324-362. <https://doi.org/10.1177/0256090915601515>
- Warin, J. (2018). *Men in Early Childhood Education and Care : Gender Balance and Flexibility*. Springer International Publishing : Imprint: Palgrave Macmillan.
- Wiborg, V. (Under publisering). *Endogenous Gender Segregation* [Universitetet i Oslo]. Oslo.
- Wohlgemuth, U. G. (2015). Why do men choose to become pedagogues? A profession continuously in pursuit of male colleagues. *European early childhood education research journal*, 23(3), 392-404. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043813>
- Wæhle, E. (2018, 22. august). Minoritet. *Store norske leksikon*. <https://snl.no/minoritet>
- Østbakken, K. M., Reisel, L., Schøne, L. P., Barth, E. & Hardoy, I. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

1) Innledning

Innledende informasjon fra intervjuer (meg) om hva materialet fra intervjuet skal brukes til.

Relevante deler av informasjonsskrivet leses opp.

Spørsmålene i denne intervjuguiden er utdypende. Med dette mener jeg at samtalen i intervjuet tar utgangspunkt i tre hovedtemaer (uthevet), og spørsmålene er ment som eksempler på spørsmål under de ulike temaene.

2) Innledende spørsmål

Hvor gammel er du, og hvor lenge jobbet du som barnehagelærer før du sluttet?

Hvordan var kjønnsfordelingen blant de ansatte i barnehagen du jobbet i da du sluttet?

Hva jobber du med nå?

Hva er hovedgrunnen til at du sluttet som barnehagelærer?

Arbeidsmiljø og relasjoner

Hvordan opplevde du å være sammen med barna på avdeling?

Hvordan opplevde du å være sammen med de andre voksne på jobb?

Opplevde du at styrer i barnehagen var bevisst forskjellene mellom det å være mann og kvinne i en barnehage?

Utfordringer

Opplevde du noen utfordringer knyttet til det å være mann, i et miljø med mange kvinner?

Opplevde du at det var andre forventinger knyttet til deg som mann, sammenlignet med kvinner?

Diskuterte dere utfordringer knyttet til kjønn på arbeidsplassen?

Opplevde du å bli mistenkeliggjort på bakgrunn av ditt kjønn av noen i eller rundt barnehagen?

Var det spesielle situasjoner i barnehagen du kan knytte til denne mistenkeliggjøringen?

Støttet familie og venner ditt valg om å bli barnehagelærer?

Var lønn en avgjørende faktor for at du sluttet i jobben?

Motivasjon

Opplevde du styreren i barnehagen som støttende?

Ble din kompetanse som mannlig barnehagelærer anerkjent?

Opplevde du at styrer ga menn og kvinner like mye frihet når det kom til å gjennomføre egne ideer i barnehagen?

Opplevde du å ha givende sosiale relasjoner med de ansatte?

Var menn i barnehagen tema i utdanningen din?

Til slutt

Evt. tilføyelser

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet **«Hvorfor slutter menn i barnehagen?»** (Foreløpig tittel)

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvilke faktorer som fører til at menn slutter i yrket som barnehagelærer. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å undersøke hvilke faktorer som bidrar til at menn velger å slutte i yrket som barnehagelærer. Temaet er valgt fordi det er et tema som er forsket lite på i norsk sammenheng, og er veldig aktuelt å undersøke nærmere med tanke på regjeringens målsetning om 20% mannlige barnehagelærere.

Undertegnede Sverre (heretter jeg) ønsker å snakke med menn som har sluttet som barnehagelærere fordi jeg mener at de erfaringene de besitter, er viktige for å forstå grunnene til at menn slutter som barnehagelærere. Jeg ønsker å finne ut hvilke faktorer som bidrar til at menn velger å slutte i yrket som barnehagelærer. Formålet med undersøkelsen er å innhente opplysninger og erfaringer fra et begrenset utvalg mannlige barnehagelærere som tidligere har jobbet i barnehage.

Gjennom intervjuer vil jeg analysere følgende spørsmål:

«Hvorfor slutter mannlige barnehagelærere i barnehageyrket?»

Prosjektet er et masterarbeid i utdanningen «Barnehagekunnskap» ved Storbyuniversitetet (OsloMet)

Prosjektet avsluttes innen sommeren 2022.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Storbyuniversitetet (OsloMet) ved førsteamanuensis Ellen Os, er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er valgt ut som en del av et utvalg som består av 3-5 tidligere mannlige barnehagelærere. Enten har jeg funnet informasjonen din på egenhånd, eller via min veileder på masteroppgaven Ellen Os.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju. Det er i utgangspunktet tenkt at vi skal treffes bare en gang. Intervjuet vil vare rundt en time. Intervjuet vil bli tatt opp med lydopptaker, og det vil kunne bli tatt notater under samtalen. Fokus i samtalen er dine erfaringer med å jobbe i barnehage som mann.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun meg som student, og min veileder Ellen Os som vil ha tilgang til personopplysningene dine
- Navnet og kontaktopplysningene vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- Datamaterialet vil oppbevares innelåst når det ikke arbeides med.
- Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes innen sommeren 2022. Alle personopplysninger og eventuelle opptak ved prosjektslutt vil da slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *Storbyuniversitetet (OsloMet)* har *NSD – Norsk senter for forskningsdata AS* vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

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

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

- *Sverre Alnæs*
s348955@oslomet.no, telefon 99114872
- Sorbyuniversitetet (OsloMet) ved Ellen Os
Os@oslomet.no, telefon 67237536
- Vårt personvernombud: *Ingrid S. Jacobsen*
personvernombud@oslomet.no, telefon 67235534
- *NSD – Norsk senter for forskningsdata AS*
personverntjenester@nsd.no; telefon 55582117.

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Ellen Os

(Forsker/veileder)

Sverre Alnæs

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Hvorfor slutter menn i barnehagen*» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i *intervju*
- at det som sies i intervjuet blir brukt i masteroppgaven*
- at det blir tatt lydopptak som slettes innen sommeren 2022*

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)