

Menn i barnehagen: En sosiologisk studie av hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle

Av

Stig Solberg

Til graden

Candidata Rerum Politicarum

<http://www.uib.no/http://www.uib.no/http://www.uib.no/>



Sosiologisk Institutt
Universitetet I Bergen
Våren 2004 <http://www.uib.no/elin/offisiell/>

Forord

Da var det gjort, hovedoppgaven er ferdigskrevet og siste punktum er satt. Jeg har selvfølgelig hatt både oppturer og nedturer mens jeg har skrevet på denne oppgaven, men for meg er det allikevel den jevne framdriften som betegner den prosessen jeg har vært igjennom med dette arbeidet. Det har knapt gått en dag i løpet av de tre siste semestrene, hvor jeg ikke har arbeidet eller iallfall reflektert over oppgaven. Det er på en måte trist å måtte avslutte et slikt inspirerende og altoverskyggende prosjekt som det hovedoppgaven har vært, men samtidig skal det bli deilig å la hodet få hvile litt. På tross av sine mangler, og uansett hva som venter den i fremtiden, så kan jeg oppriktig si at jeg er stolt over denne oppgaven jeg nå har levert fra meg.

Det er mange som på hver sin unike måte har bidratt til at denne oppgaven har blitt skrevet, og som jeg derfor vil takke. Først av alt vil jeg takke min bror, Cato Solberg, fordi det var hans utradisjonelle yrkesvalg som gjorde at jeg i hele tatt begynte å tenke på muligheten for å skrive om menn i barnehagen. Jeg bare håper at jeg engang kan finne meg en jobb som inspirerer meg halvparten så mye som det å jobbe med barn i barnehagen gjør for ham. Dernest vil jeg takke min mor, Marit Solberg, og min tante, Britt Berge, fordi de har oppmuntret meg på de dager hvor oppgaven ikke har fremstått som spesielt inspirerende.

Jeg vil også takke min meget dyktige og alltid imøtekommende veileder Liv Johanne Syltevik. Vårt samarbeid har vært godt fra første dag, og jeg kan oppriktig si at vi har vært helt på bølgelengde gjennom hele prosessen. Hun skal ha spesielt takk for at hun hjalp meg med å rydde opp i det rotet jeg hadde skapt i oppgaven, uten at jeg på noen måte følte at jeg mistet kontrollen over prosjektet. Jeg vil også rette en takk til Svein Ole Sataøen ved Høgskulen i Sogn og Fjordane som har kommet med nyttige tilbakemeldinger på mail.

Gjennom hele prosessen med å skrive hovedoppgaven har jeg og Ivar Lima hatt regelmessige kollokvier. På disse kollokviene har Ivar tvunget meg til å være mer kritisk til de perspektivene jeg har brukt i oppgaven, og jeg vil takke ham spesielt for dette, fordi i ettertid innser jeg at det var tvingende nødvendig. Jeg vil også takke Birthe Gjerdevik for de nyttige tilbakemeldingene hun har gitt meg etter at hun sluttet seg til vår kollokvie. Takk også til Håvard Nyhagen Henriksen som gjorde en kjempejobb som korrekturleser.

Ser man på det sosiale er det mange som fortjener en takk. Jeg har alltid vært en einstøing, men jeg har definitivt blitt mer sosial som følge av at jeg har studert med mange greie studenter på sosiologi hovedfag. Jeg vil i den henseende først takke Tone Mari Dahle og Nils Olav

Mevatte for den hyggelige sosiale omgangen som vi hadde når vi delte lesesal i SV- bygget. I tillegg vil jeg rette en takk til Jo Keim Olsen, som har vært en god kamerat helt siden vi begynte sammen på hovedfag for to og et halvt år siden.

Min siste takk går til informantene, alle de åtte mannlige førskolelærerne som lot seg villig intervju. Uten deres åpenhet om sitt arbeid og sitt privatliv ville ikke denne studien vært mulig.

Bergen, 18/05.2004

Stig Solberg

1 INNLEDNING	6
1.1 Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet – en kort oversikt.....	9
1.2 Tidligere forskning om kryssing av arbeidsmarkedets kjønnsgrenser	10
1.3 Problemstillinger	16
1.4 valg av teoretiske perspektiv	17
1.4.1 Valg av perspektiv på kjønn.....	18
1.4.2 Valg av Rolleperspektiv	19
1.5 kapitteloversikt.....	23
2 MASKULINITET, PROFESJON OG OMSORGS- OG KVINNEKULTUR.....	24
2.1 Maskulinitetsformer	25
2.1.1 Hegemonisk og deltakende maskulinitetsformer.....	27
2.1.2 Underordnede maskulinitetsformer	29
2.1.3 Den marginaliserte arbeidermaskuliniteten	32
2.2 Førskolelæreryrket som en profesjon	33
2.2.1 Førskolelæreryrket blir en profesjon	34
2.2.2 Spesialister på barn.....	35
2.3 Omsorgs- og kvinnekulturen.....	36
2.3.1 Omsorg.....	37
2.3.2 Kvinnekulturen.....	38
2.4 På hvilke måter kan arbeidsrollen konstrueres i barnehagen?	39
2.4.1 Er de ulike ”verdiregimene” forenlige?.....	40
3 METODE	43
3.1 Det kvalitative forskningsintervjuet	44
3.2 Rekruttering av informantene	45
3.3 Presentasjon av informantene.....	47
3.4 Intervjuene.....	49
3.4.1 Kjønn som intervju tema	51
3.5 Analyseprosessen.....	53
3.6 Resultatenes kunnskapsmessige status.....	55
4 ARBEIDSROLLEN I BARNEHAGEN – FORHOLDET TIL BARNA.....	58
4.1 Typologi over måter mannlige førskolelærere kan konstruere sin arbeidsrolle.....	59
4.2 Forholdet til barna	62
4.2.1 Forholdet til barna når arbeidsrollen er konstruert på en arbeidermaskulin måte.....	62

4.2.2 Forholdet til barna når arbeidsrollen er konstruert på en hegemonisk maskulin måte	71
4.2.3 Forholdet til barna når arbeidsrollen er konstruert i tråd med idealet om den nye mannen.....	74
4.2.4 Forholdet til barna når arbeidsrollen er konstruert på en reformmaskulin måte.....	77
4.3 Maskulin omsorg.....	79
5 ARBEIDSROLLEN I BARNEHAGEN - LEDERSTIL	83
5.1 Lederstil på avdelingen.....	83
5.1.1 Lederstil når arbeidsrollen er konstruert på en arbeidermaskulin måte	84
5.1.2 Lederstil når arbeidsrollen er konstruert på en hegemonisk maskulin måte.....	87
5.1.3 Lederstil når arbeidsrollen er konstruert i tråd med idealet om den nye mannen.....	90
5.1.4 Lederstil når arbeidsrollen er konstruert på en reformmaskulin måte	92
5.2 Oppsummering og konklusjon.....	95
6 MENNENES VEI INN I, OPPLEVELSE AV, OG FREMTID I ET KVINNEYRKE	101
6.1 Brudd eller kontinuitet?	101
6.2 Mennenes opplevelse av det sosiale i barnehagen	107
6.3 Mennenes fremtidsutsikter.....	110
6.3.1 Trond om sine fremtidsutsikter	111
6.3.2 Fremtidsutsiktene til resten av mennene	114
6.4 Oppsummering og konklusjon.....	116
7 FAMILIE OG FRITID	120
7.1 Arbeidsfordelingen i familien.....	120
7.1.1 Mennenes forhold til omsorgen for egne barn.....	121
7.1.2 Mennenes forhold til husarbeidet.....	123
7.1.3 Konflikten mellom arbeidsrollen og farsrollen.....	126
7.2 Mennenes fritidsinteresser	128
7.2.1 Mennene som maskuliniserer sine fritidsaktiviteter	129
7.2.2 Mennene som ikke maskuliniserer sine fritidsaktiviteter	131
7.3 Oppsummering og konklusjon.....	133
8 TILBAKE TIL KJØNN	136
8.1 Oppsummering av studiens hovedfunn.....	136
8.2 Hva kan mennenes konstruksjon av arbeidsrollen fortelle oss om kjønnsordenen?.....	142
8.3 Strategier for å øke andelen mannlige førskolelærere i barnehagen.....	145
8.4 Forslag til videre forskning	148
LITTERATURLISTE	150

OFFENTLIGE DOKUMENTER	156
ANDRE KILDER	156
VEDLEGG 1	157
Forespørsel om deltakelse i et prosjekt om mannlige førskolelærere.....	157
VEDLEGG 2	159
Intervjuguide	159

1 Innledning

I denne hovedoppgaven skal jeg studere maskulinitetskonstruksjonen til menn som jobber i barnehagen. Jeg ser barnehagen som en fruktbar arena for å studere menns maskulinitets-

konstruksjon av spesielt to grunner. Barnehagen er for det første en institusjon som har omsorgsarbeid som sin primære arbeidsoppgave, og i tillegg er dette en høyst kvinnedominert institusjon. Mannsforskeren David Morgan (1992) har poengtert at det er spesielt gunstig å studere menn og maskulinitet i situasjoner hvor menns maskulinitet er satt i fare, og det skjer ifølge han nettopp når menn entrer tradisjonelt kvinnedominerte omsorgsykker. Det å studere menn i slike situasjoner er en god strategi fordi det kan antas at menn i slike yrker har et særlig problematisk forhold til sin egen maskulinitet (Jacobs 1993, Bradley 1993). Det har da også i den senere tid blitt utført flere studier av menn i tradisjonelle kvinneposisjoner, men disse har i all hovedsak vært rettet mot menn som tar omsorgspermisjon (se f.eks. Brandth & Kvande 1991, 1994, Brandth & Øverli 1998, Breivik 1993, Hjørnevik 2002) og menn som jobber innenfor sykepleien (se f.eks. Williams 1989, Sandnes & Tanem 1991, Vigdal 1995). Det har i langt mindre grad blitt gjort systematiske studier av menn som jobber i barnehagen (se Bredesen 1997 for bibliografi), selv om det finnes enkelte unntak blant annet på hovedfagsnivå innenfor sosiologi (Andreassen 2000, Bredesen 2000).

Barneomsorg har på samme måte som alt annet praktisk omsorgsarbeid til alle tider stort sett vært kvinnearbeid (Wærness 1982). Dette viser seg ikke minst i barnehagen, fordi dette er en institusjon som helt siden sin spede start i Norge på midten av 1800-tallet og frem til i dag har vært totalt kvinnedominert (Korsvold 1998). Lenge hang menns beskjedne rolle i omsorgen for barn i familien og barnehagen sammen med rådende oppfatninger om at menn og kvinner var fundamentalt forskjellige. Ifølge denne kjønnsideologien manglet menn de typiske kvinnelige egenskapene som krevdes for å være en god omsorgsutøver, slik som evne til samarbeid, til å vise medlidenhet og til å gi alle barna en kjærlig omsorg. Det har imidlertid skjedd store endringer i oppfattelsen av hvilket arbeid både menn og kvinner er skikket for i kjølevannet av kvinnefrigjøringen som for alvor tok til på 1970-tallet. Dette viser seg f.eks. ved at det blir forventet mer av farsrollen i dag enn hva det ble gjort tidligere. Brandth og Kvande (2003) har f.eks. vist at et såkalt nærværende farsideal i dag har blitt dominerende, og ut fra dette skal menn være engasjerte, kjærlige og oppofrende fedre. På tross av at det har skjedd store endringer, så kan vi allikevel slå fast at det fremdeles er slik at barneomsorg er sterkt koblet til konstruksjonen av femininitet (Morgan 1992). I dag er manssandelen blant samtlige ansatte som jobber i barnehager i Norge bare på 7 % (se Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007). Dette tallet inkluderer menn som jobber som styrere, pedagogiske ledere, assistenter, vaktmestere, og annet

lønnet personale som er ansatt i barnehagen. Blant gruppen førskolelærere som jobber i barnehagen, var andelen menn i 2002 bare på 5 % (Tønder 2003). Ser man på tallene for andelen mannlige førskolelærere som uteksamineres fra norske høyskoler er det heller ingenting som tyder på at man kan forvente noen stor økning i andelen mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen i den nærmeste fremtiden. I 2002 var andelen mannlige førskolelærere som ble uteksaminert fra høyskolene på lave 5.7 %. Bildet blir heller ikke mer lystig når man ser på hvordan andelen menn som uteksamineres har utviklet seg over en tjueårs periode. I 1982 var faktisk den totale andelen menn som ble uteksaminert på hele 7,2 %, noe som innebærer at man har hatt en klar nedgang av menn som søker seg til denne utdannelsen i løpet av de 20 siste årene.

Mens assistentgruppen i barnehagen anses for å være en arbeidskategori som i all hovedsak er fylt med unge folk som forbereder seg til videre skolegang (Hoel & Torgersen 1991), har førskolelærerne på sin side tre år høyskoleutdanning nettopp for å jobbe i barnehagen som pedagogisk leder eller styrer, stillinger de har et tilnærmet yrkesmonopol på. Det er derfor grunn til å tro at de mannlige førskolelærerne som jobber i barnehagen på en helt annen måte, og over lengre tid enn de mannlige assistentene, må forholde seg til barnehagens kvinnelige konnotasjoner i dannelsen av sin egen maskulinitet. Dette er årsaken til at jeg i denne studien vil konsentrere meg om maskulinitetskonstruksjonen til mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen.

Menns manglende tilstedeværelse i barnehagen sammen med barn har vært gjenstand for betydelig oppmerksomhet den senere tiden både fra media og offentlige myndigheter. I perioden 27 - 28. 02.2002 hadde f. eks. BT en artikkelserie som fokuserte på at så få menn ønsker å jobbe i barnehagen og de uheldige konsekvensene dette kan få for barna i barnehagen. Allerede i 1994 satte offentlige myndigheter på sin side fokus på mannsfraværet i barnehagen ved at Barne- og familiedepartementet (BFD) arrangerte den såkalte Stavangerkonferansen om menn i barnehager. BFD har siden gjennomført flere konferanser om samme tema og har i tillegg finansiert organiseringen av den landsomfattende organisasjonen "Menn i barnehager" (MIB).

Utover i dette innledningskapittelet vil jeg først, i delkapittel 1.1, vise hvordan arbeidsmarkedet har vært og, fremdeles er, kjønnssegregert. Det er viktig å sette mangelen på mannlige førskolelærere i barnehagen inn i en samfunnsmessig og historisk ramme. Jeg fortsetter i delkapittel 1.2, med å kort ta for meg aktuell forskning som kan relateres til mitt tema. Jeg vil først si noe om forskning som har blitt gjort om både kvinner og menn i mindretall på arbeids-

plassen. Deretter gir jeg en kort redegjørelse for den relativt omfangsrrike forskningen som har blitt gjort om mannlige sykepleiere, før jeg avslutter med å utrede for hovedfunnene til de norske studiene som har blitt gjort om mannlige førskolelærere. Videre, i delkapittel 1.3, vil jeg først presentere de spesielle problemstillingene som jeg har valgt å studere i denne oppgaven. Så, i delkapittel 1.4, vil jeg begrunne og drøfte de teoretiske meta- perspektivene som jeg har valgt å benytte meg av i denne oppgaven. Jeg vil her først drøfte og begrunne det perspektivet på kjønn som jeg har valgt, før jeg går videre til å gjøre det samme for det rolleperspektivet som jeg har valgt. Avslutningsvis, i delkapittel 1.5, skal jeg gi en oversikt over innholdet i oppgaven.

1.1 Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet – en kort oversikt

På tross av at det har skjedd en klar reduksjon i omfanget, er fremdeles arbeidsmarkedet i Norge både horisontalt og vertikalt kjønnssegregert (Blom 2001, Ellingsæter & Solheim 2002, Håland & Daugstad 2003). Det at arbeidsmarkedet er horisontalt segregert vil rett og slett si at menn og kvinner er ulikt fordelt mellom ulike yrker eller industrier (Nermo 1999). At arbeidsmarkedet er vertikalt segregert vil på den andre side si at menn og kvinner befinner seg på ulike hierarkiske nivå innenfor den samme bedriften eller industrien, og at de derfor i ulik grad er i posisjoner hvor de kan utøve autoritet.

Det at arbeidsmarkedet er horisontalt segregert viser seg ved at kvinner fremdeles er i et klart mindretall innenfor yrker i jordbruk, skogbruk, olje- og gassutvinningen, i industri og bergverksdrift, i kraft og vassforsyningen, og innenfor bygg- og anleggsvirksomheten (Tønder 2003). På den andre side er menn fremdeles i et klart mindretall i de fleste yrker innenfor undervisningssektoren og innenfor helse- og sosiale tjenester. Lenge kunne menns manglende representasjon i flere av de kvinnedominerte omsorgsyrkene i utdannings- og helsesektoren forklares ved at menn regelrett ble ekskludert fra å ta utdanningene som førte frem til slike yrker. F.eks. var det helt fram til begynnelsen av 70-tallet en betingelse for opptak til førskole- lærerutdannelsen at søkere måtte ha gjennomgått husmorsskolen og barsels- og spedbarnspleie, noe som effektivt ekskluderte menn fra opptak fordi det var tradisjon for at bare kvinner hadde en slik bakgrunn (Korsvold 1998). Selv etter at slike hindringer ble opphevet har menns andel i kvinnedominerte omsorgsykker forblitt forsvinnende lav, og i dag er som tidligere nevnt bare 5 % av førskolelærerne menn, mens andelen mannlige sykepleiere og annet pleiepersonale ikke er høyere

enn 7 % (Tønder 2003).

Et tydelig trekk ved utviklingen i hele den vestlige verden er at mens kvinner dramatisk har økt sin andel i flere tidligere mannsdominerte yrker, har kvinnedominerte yrker forandret sin kjønns sammensetning i langt mindre grad (Williams 1993). Dette utviklingstrekket kan for det første forklares ved at kvinner har mye mer å tjene på å krysse grensene på det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet enn hva menn har. Det er et velkjent faktum at yrker i de mannsdominerte næringene er kjennetegnet av at de gir mer lønn, frynsegoder, autoritet og jobbautoomi enn hva yrker i kvinnedominerte næringer gir (Jacobs 1993, Williams 1995). Jacobs (1993) kommer i tillegg med en annen forklaring på at menn i så liten grad har villet krysse det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. Ifølge ham skyldes dette utviklingstrekket også at menn har manglet en tilsvarende sosial bevegelse som kvinnene har hatt i kvinnebevegelsen, og derfor har ikke menn på sammen måte som kvinnene tatt et oppgjør med kjønnsstereotyper som setter begrensninger for hvilket arbeid menn legitimt kan ha. Med andre ord får menn som søker seg til kvinnedominerte yrker ikke bare lavere lønn og redusert status sammenlignet med hva de ville hatt i et mannsdominert eller kjønnsnøytralt yrke, de står også i fare for å få et problematisk forhold til sin egen maskulinitet (Jacobs 1993, Bradley 1993).

Det er også tydelig at arbeidsmarkedet fremdeles er vertikalt kjønnssegregert, noe som viser seg ved at kvinner fremdeles er klart underrepresentert på ledernivå i de fleste bedrifter og organisasjoner (Blom 2001). Mer overraskende er det å registrere at menn også er overrepresentert på ledernivå i de kvinnedominerte omsorgsyrkene. Menn har en klar tendens til å inneha en relativt større andel av sjefsstillingene enn hva deres samlede andel i disse yrkene skulle tilsi (Hoel 1995).

1.2 Tidligere forskning om kryssing av arbeidsmarkedets kjønns- grenser

Feministiske forskere som har vært opptatt av det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet har i all hovedsak fokusert på kvinners eksklusjon fra mannsyrker (Bradley 1993, Kauppinen & Lammi 1993, Williams 1995). Omtrent alle mannsdominerte yrker har ifølge Williams (1993) i løpet av de seneste tretti år blitt studert i et kjønnsperspektiv for å finne ut av hva som hindrer kvinner fra å jobbe i disse yrkene, og for å dokumentere den diskrimineringen de få kvinnene i

slike yrker utsettes for. Den andre siden av det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet, menns manglende deltakelse i kvinnedominerte yrker, har det i langt mindre grad blitt satt fokus på. Etter Bradleys (1993) oppfatning skyldes dette blant annet at feminister, som lenge var alene om å være opptatt av slike problemstillinger, mer eller mindre bevisst har oversett dette aspektet ved arbeidsmarkedet, nettopp fordi deres målsetning har vært å oppdage og beskrive kvinners erfaringer. Konsekvensen av dette har blitt at det meste av det vi i dag vet om det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet er basert på kvinners erfaringer i mannsdominerte yrker (se f.eks. Williams 1993).

Det oppsto allikevel etter hvert en erkjennelse innen kjønnsforskning av at det å studere kvinner i mannsdominerte yrker bare gir oss en halvveis og ufullstendig innsikt i det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. Likestilling på arbeidsmarkedet krever ikke bare at kvinner i langt større grad enn tidligere strømmer til mannsdominerte yrker, men også at menn samtidig i like stor grad strømmer motsatt vei, inn i kvinnedominerte yrker. Derfor har både feminister og mannsforskere fra slutten av 80-tallet og utover begynt å studere både hvorfor menn er underrepresentert i kvinnedominerte yrker, og hva som skjer med de mennene som begynner å jobbe i slike yrker (Morgan 1992, Williams 1993). En fellesforutsetning for alle studier av det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet er erkjennelsen av at ingen yrker eller arbeidsplasser er kjønnsnøytrale, men at de er i høy grad kjønnede (Morgan 1992). Kjønnnet til arbeidstakerne vil påvirke både hvordan de blir behandlet og hvilke muligheter de har innenfor et yrke. Dette gjelder ifølge Kanter (1993) spesielt når et kjønn er i et sånt mindretall på arbeidsplassen at de blir symboler (tokens) på sitt kjønn. Ifølge henne blir kvinner som jobber i organisasjoner dominert av menn diskriminert pga. deres oversynlighet i arbeidsmiljøet. Konkret kan dette f.eks. vise seg ved at kvinner hevdes å møte et såkalt "glasstak" i deres forsøk på å stige på karrierestigen i mannsdominerte organisasjoner (Reskin & Phillips 1988). Det betyr at de møter usynlige barrierer som hindrer dem fra å bli forfremmet på tross av faglig dyktighet, et fenomen som forklares med at det eksisterer kjønnsstereotypiske og sexistiske holdninger hos menn i toppen av ledelsen.

Kanter baserer sin teori om kjønnsymboler på sin studie av kvinner i et stort amerikansk selskap, men hun mener at deres erfaringer kan generaliseres til minoriteter i alle arbeidsmiljø, inklusivt menn i mindretall i kvinnedominerte arbeidsmiljø (Kanter 1993). Studier av menn i kvinnedominerte arbeidsmiljø viser da også at de unisont blir behandlet annerledes fordi de er menn, men mennene har på sin side åpenbare fordeler av denne spesialbehandlingen. F.eks. blir

menn i kvinnedominerte yrker ofte møtt av en "glassheis", det vil si et arbeidsmiljø som presser dem til å stige karrieremessig (Williams 1995). Konkret viser denne glassheisen seg ved at også kvinnedominerte yrker er vertikalt kjønnssegregerte, med andre ord så innehar menn en større andel lederposisjoner enn hva deres relative representasjon i yrkene skulle tilsi (Williams 1995, Hoel 1995).

En god del forskning har også blitt gjort de seneste årene på hvordan menn som jobber i kvinnedominerte omsorgsykker problematiserer og konstruerer sin maskulinitet. Spesielt har det blitt gjort mange studier av menn som jobber som sykepleiere (Williams 1989, Sandnes & Tanem 1991, Kauppinen & Lammi 1993, Vigdal 1995). Hovedfunnet man kan trekke ut fra disse studiene har vært at mannlige sykepleiere konstruerer arbeidsroller som støtter opp om deres maskuline identitet. Dette innebærer at de prøver å distansere seg fra det kvinnelige ved yrket gjennom å vektlegge deres forskjellighet som menn.

Mannlige sykepleiere har en klar tendens til å samle seg i de mest prestisjefylte og best betalte spesialitetene innen yrket (Williams 1989, Kauppinen & Lammi 1993). Derfor finner man størst andel menn innen akutt, intensiv og psykiatrisk sykepleie (Williams 1989). I Norge, som i resten av Norden, er omtrent 1/3 av alle sykepleiere i psykiatrien menn, dette på tross av at menn utgjør under 10 % av alle sykepleiere (Kauppinen & Lammi 1993, Vigdal 1995). Psykiatrisk sykepleie har blitt sett på som maskulint og derfor mer passende for menn, fordi det i dette arbeidet kreves både spesielle ferdigheter og fysisk styrke for å kunne handtere potensielt aggressive pasienter. I tillegg til dette er det vanlig at menn jobber med de pasientene som er mest psykisk forstyrret. Parallelt viser en studie av sykepleiere i Norge at menn velger bort arbeid hvor behovet for direkte samhandling med pasienter er stort (Sandnes & Tanem 1991). Veldig sjelden jobber mannlige sykepleiere med barn eller voksne som har behov for vedvarende omsorg og stell. Flere studier bekrefter også at mannlige sykepleiere konsekvent unngår såkalt smussarbeid av typen intimstell og hygiene (Williams 1989, Vigdal 1995).

En svensk studie av sykepleiere fant at mennene hadde problemer med å tilpasse seg en kvinnelig arbeidskultur, og flere rapporterte at de følte seg som fremmede i møte med denne (Bergknut & Carlson 1988). Samtidig mente mange at deres tilstedeværelse som menn hadde vært positivt for arbeidsmiljøet, fordi dette hadde bidratt til at det ble færre konflikter og mindre baksnakking. Ting tyder også på at mannlige sykepleiere ofte er utenfor sosiale nettverk som finnes på jobben (Williams 1989). Dette skyldes ifølge Williams (1989) først og fremst at

mennene selv ikke ønsker å sosialisere seg med kvinnene, ofte fordi de ønsker å distansere seg fra interessene og privatlivet til sine kvinnelige kollegaer. Dette er i overensstemmelse med en finsk studie som rapporterte at mannlige sykepleiere sjelden hadde personlige venner blant sine arbeidskollegaer (Kauppinen & Lammi 1993).

Forskningen på mannlige sykepleiere har på en god måte illustrert at menn i dette yrket møter en del andre utfordringer enn hva kvinner som jobber i mannsdominerte yrker gjør. I forbindelse med mitt prosjekt om mannlige førskolelærere vil det være spesielt interessant å finne ut om disse benytter seg av de samme maskuline strategiene som det mannlige sykepleiere gjør for å få bekreftet sin maskulinitet i et kvinnedominert omsorgsykke.

Går vi da videre til den forskningen som har blitt gjort om mannlige førskolelærere, kan vi med en gang registrere at dette temaet er mye mindre dekket enn hva studier av mannlige sykepleiere er både i Norge og internasjonalt. Allikevel finnes det en del studier om menn som jobber i barnehagen, og man finner både kvantitative og kvalitative studier av interesse.

Allerede i 1980 gjennomførte Turid Sverdrup ved barnevernsakademiet i Bergen den første kvantitative studien av mannlige førskolelærere i Norge. Dette var en studie som blant annet tok sikte på å avdekke problemer menn i dette kvinnedominerte yrket møter. Sverdrup fant at mennene som jobbet i barnehagen møtte et betydelig press fra sine kvinnelige kollegaer for å innta en stereotypisk maskulin rolle i barnehagen, og det ble f. eks. forventet at mennene skulle initiere fysisk krevende sportslige aktiviteter med barna. Samtidig var kvinnene uvillige til å la mennene gjøre ordinært barnehagearbeid de var utdannet til å gjøre, og ofte nektet de mennene å ta seg av de aller minste barna. Stellet av de små barna ble av assistentene oppfattet som å være en typisk kvinnelig jobb som ikke passet seg for mennene. Studien fant i tillegg at over 40 % av de mannlige førskolelærerne hadde problemer i sin daglige interaksjon med andre menn utenfor barnehagen, noe som skyldtes at de ikke følte de ble tatt alvorlig av tradisjonelle menn fordi de jobbet i en så kvinnedominert profesjon.

Etter dette har Marit Hoel siden begynnelsen på 1990-tallet og utover publisert flere interessante kvantitative studier som omhandler yrkestilpassingen til mannlige og kvinnelige førskolelærere i og utenfor barnehagen (Hoel og Torgersen 1991, Hoel 1995, 1997). Tall publisert i 1995 av Marit Hoel kan tyde på at mannlige førskolelærere i langt større grad enn sine kvinnelige kollegaer søker seg bort fra omsorgsjobben de primært er utdannet til, nemlig jobben på en barnehageavdeling som pedagogisk leder, og inn i mer administrative stillinger som

mangler de kvinnelige konnotasjonene og gir økte karrieremuligheter. Ved hjelp av retrospektive data om yrkesløpet til førskolelærerkullet som ble uteksaminert i 1978, fant Hoel statistisk signifikante forskjeller i menns og kvinners yrkestilpassing. Ved yrkeskarrierens start viste det seg at mens hele 88 % av de kvinnelige førskolelærere begynte sin yrkeskarriere i barnehagen, valgte bare 67 % av mennene å gjøre det samme. Tendensen forsterker seg i løpet av tiårsperioden, fordi mens 2/3 av kvinnene i kullet fremdeles jobbet i barnehagen i 1989, er mansandelen som gjør det samme nå krympet til å utgjøre bare i overkant av 1/3 (Hoel 1995).

Et typisk trekk for menns yrkestilpassing innenfor kvinnedominerte omsorgsykker er, som allerede nevnt, deres tendens til å inneha en relativt større andel av sjefsstillingene enn hva deres samlede andel i yrket skulle tilsi. Hoels (1995) data tyder da også på at dette er tilfelle for menns yrkestilpassing i barnehagen. Gjennom nesten hele tiårsperioden man har data for, har menn klart større tilbøyelighet enn kvinner for å inneha styrerposisjonen som er barnehagens eneste anerkjente lederposisjon.

I Norge har det bare blitt utført to kvalitative studier av menn som jobber i barnehagen¹, og dette er to metodisk vidt forskjellige hovedoppgaver i sosiologi. Mens Andreassen (2000) har fokusert på diskursen som man kan finne om menn som jobber i barnehagen, var Bredesen (2000) på sin side opptatt av hvordan en ren mannsavdeling fungerte i praksis i en barnehage.

Andreassen (2000) studerte hvordan kjønn forstås og konstrueres gjennom det hun kaller menn i barnehagediskursen. Dette innebærer at hun bare var interessert i hvordan menn i barnehagen forstås, og ikke hvorvidt det er noe samsvar mellom hvordan informantene omtaler menn i barnehagen og hvordan menn faktisk handler i barnehagen. Metodisk ble denne diskursen analysert gjennom å koble kvalitative intervjuer av mannlige og noen kvinnelige førskolelærere med dokumentanalyse av offentlige dokumenter som omhandlet menn i barnehagen.

Andreassen fant for det første at tre forskjellige begrunnelser benyttes når det argumenteres for at flere menn trengs i barneomsorgen. Den begrunnelsen som oftest går igjen er at menn trengs i barnehagen for barnas skyld. Dette fordi barna også trenger den maskuline omsorgen menn i større grad enn kvinner er antatt å representere. I tillegg hevdes det gjerne at særlig guttebarna har behov for mannlige identifikasjonsfigurer for å kunne etablere en trygg kjønnsidentitet. Den andre begrunnelsen man kan finne handler om at menn trengs i barnehagen

¹ Jeg vil understreke at det selvfølgelig kan finnes studier om menn i barnehagen ut over disse to som jeg ikke kjenner til.

for sin egen skyld, fordi det er mange muligheter for menn i barnehagen som de ellers vil gå glipp av. Flere menn vil gjøre det lettere for andre menn å trives i barnehagen, og barnehagesektoren er også en arena hvor det er mange jobbmuligheter for menn. Til slutt hevdes det at flere menn i barnehagen er ønskelig for kvinnenenes skyld, fordi dette vil redusere den tradisjonelle arbeidsdelingen mellom kjønnene og således fremme kvinnebevegelsens likestillingsprosjekt.

Andreassen fant i tillegg at informantene hennes konsekvent prøvde å legitimere at menn trengs i barnehagen gjennom å vektlegge at menn tilfører barnehagen noe annet og bedre enn det kvinnene i barnehagen står for. Informantene hevdet blant annet at menn gjør andre og mer maskuline oppgaver i barnehagen enn sine kvinnelige kollegaer. Mens menn gjør flere vaktmesteroppgaver, gjør kvinnene på sin side mer praktisk arbeid som å rydde, tørke og ordne på avdelingen. Ifølge diskursen prioriterer også kvinnene oftere enn menn slike praktiske oppgaver fremfor aktiv lek med barna og andre pedagogiske aktiviteter.

Bredesen (2000) skrev på sin side hovedoppgave om hvordan menn som jobbet på en barnehageavdeling som bare bestod av menn beskrev seg selv og sitt arbeid på avdelingen. Det er verdt å merke at ingen av mennene som jobbet på denne avdelingen han studerte var utdannet førskolelærer. Bakgrunnen for dette temaet var at Bjerkealleen barnehage i Oslo ville ha tilbakemelding på hvordan en slik mannsavdeling fungerte i praksis. Data ble samlet inn gjennom en kombinasjon av deltakende observasjon på mannsavdelingen og uformelle samtaler med ansatte på pauserommet. I en prosjektrapport skrevet av Bredesen i 1997, på et tidlig stadium i prosjektet, bekreftet han mange av funnene til Sverdrup (1980). Informantene hans gav blant uttrykk for at kvinnene de tidligere hadde jobbet med hadde hatt stereotypiske forventninger til hva mannen kan og skal gjøre i barnehagen. Det ble forventet at de som menn skulle opptre i tradisjonelle mannlige roller som aktive lekeonkler og vaktmestere. Flere av dem gav uttrykk for at disse forventningene hadde vært belastende, fordi det hadde hindret dem fra å få brukt alle sine egenskaper. Erfaringene fra den nyopprettede mannsavdelingen var blant annet at når mennene ble samlet klarte de i større grad å frigjøre seg fra stereotypiske roller knyttet til deres kjønn, og mennenes personlige interesser og kompetanse ble mer fremtredende i deres arbeid på avdelingen. Bredesen (2000) fant også at mennene beskrev seg selv som kule, analytiske og rå. Det virket ifølge ham som om mennene hadde et spesielt behov for å få stadige bekreftelser på at de var dyktige, og spesielt da at de var dyktigere enn mødrene til barna.

Som vi ser av denne litteraturgjennomgangen over forskningen som har blitt gjort om

menn som jobber i barnehagen, kan vi slå fast at mange problemstillinger har blitt belyst på en interessant måte. På tross av dette er det allikevel tydelig at det fremdeles finnes problemstillinger innenfor dette temaområdet som i liten grad har blitt belyst. Det har f.eks. ikke vært mulig å finne en eneste kvalitativ studie på høyere nivå som systematisk behandler hvordan mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen konstruerer sin egen maskulinitet. En annen tematikk som i enda mindre grad virker å være belyst, er spørsmålet om hvordan menn som jobber i dette yrket kombinerer jobb med familieliv og fritid. I lys av litteraturgjennomgangen kan man derfor slå fast at min studie skrives på et felt hvor det eksisterer store empiriske gap, og hvor behovet for forskning fremdeles er betydelig.

1.3 Problemstillinger

Hovedproblemstillingen i denne oppgaven er å studere hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen. Arbeidsrollebegrepet vil i denne oppgaven i all hovedsak være ensbetydende med hvordan de mannlige førskolelærerne forholder seg til barna, og hvilken lederstil de tar i barnehagen.

Denne problemstillingen vil jeg belyse gjennom å se på hvordan de mannlige førskolelærerne forholder seg til sitt kjønn, sin profesjon, og det at de jobber i et kvinnedominert omsorgsyрке. Jeg vil med andre ord studere hvordan arbeidsrollen som mennene konstruerer i barnehagen er influert av at de er menn, som er førskolelærere, og som jobber i et kvinnedominert omsorgsyрке. Disse tre statusene som mine informanter har, vil imidlertid ikke bli sidestilt i analysen, fordi hovedfokuset vil være å analysere hvordan mennene forholder seg til sin mannlige status når de konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen. I analysen vil mennenes to andre statuser, det at de også er profesjonsutøvere som jobber på en kvinnedominert omsorgs- arbeidsplass, derfor først og fremst tjene som et middel for å bedre kunne belyse hvordan mennene konstruerer sin maskulinitet i barnehagen.

I tillegg til denne hovedproblemstillingen vil jeg også studere to underproblemstillinger. For det første vil jeg gå nærmere inn på den arbeidsrollen som mennene har konstruert i barnehagen, og dette vil jeg gjøre gjennom å studere deres vei inn i, deres opplevelse av, og deres syn på sin fremtid i dette kvinneyrket. For det andre vil jeg belyse om det er noen sammenheng mellom den arbeidsrollen mennene har konstruert i barnehagen, og hvordan de oppfører seg

utenfor barnehagen innenfor familien og i sin fritid ellers.

Som det senere vil fremgå, har jeg valgt å benytte meg av et åpent teoretisk perspektiv i denne oppgaven, og jeg vil derfor best kunne studere mine problemstillinger gjennom å bruke en kvalitativ tilnærming til feltet. Helt konkret betyr dette at jeg vil benytte meg av det kvalitative forskningsintervjuet for å studere mine problemstillinger (se kap.3). Bakgrunnen for at jeg har valgt et kvalitativt forskningsopplegg er at jeg ønsker å belyse fenomenet menn i barnehagen på en ny og annerledes måte, og slik jeg ser det er et kvalitativt opplegg bedre egnet til å gjøre dette enn et kvantitativt.

Min oppgave skiller seg fra de to andre kvalitative studiene som tidligere har blitt gjennomført om menn i barnehager i Norge, fordi ingen av disse har spesifikt konsentrert seg om hvordan menn som jobber i barnehagen faktisk konstruerer sin maskulinitet i et kvinnedominert arbeidsmiljø. Mens f.eks. Andreassen (2000) var opptatt av hvordan aktører i barnehagesektoren omtaler menn som jobber i barnehagen, tar jeg på min side sikte på å studere hvordan menn som jobber i barnehagen forteller om at de faktisk gjør kjønn i praksis. Andreassen hevder på bakgrunn av Thagaards (1998) skille mellom såkalte temasentrerte og personsentrerte analyser, at hennes oppgave er en typisk temasentrert analyse. I lys av dette skillet kan jeg derfor slå fast at min oppgave også er langt mer personsentrert enn Andreassens oppgave. Min oppgave har også en helt annen tematikk enn hva Bredesen (2000) hadde i sin oppgave, fordi mens han studerte hvordan menn samarbeidet når de jobbet sammen på en barnehageavdeling, er jeg mer interessert å belyse hvordan menn konstruerer sin maskulinitet når de jobber i et kvinnedominert arbeidsmiljø.

1.4 valg av teoretiske perspektiv

Vi har nå kommet til tidspunktet hvor det er nødvendig å redegjøre for de teoretiske perspektivene som denne studien er avhengig av. I lys av at både kjønn og rolle kan forstås på flere ulike måter, er det nødvendig å drøfte både hvordan kjønn og rolle skal forstås i denne oppgaven. Jeg vil først (delkap. 1.4.1) drøfte og begrunne mitt valg av perspektiv på kjønn, før jeg deretter (delkap. 1.4.2) gjør det samme med det rolleperspektivet jeg har valgt.

1.4.1 Valg av perspektiv på kjønn

Kjønn kan studeres på flere måter og det er derfor på sin plass å avklare hvilket perspektiv på kjønn som jeg vil benytte meg av i denne oppgaven. Det er spesielt to ulike metateorier som har blitt satt frem for å forklare at kjønn og kjønnsforskjeller i all hovedsak er et sosialt fenomen, nemlig kjønnsrolleperspektivet og et perspektiv som vektlegger hvordan aktører gjør sitt sosiale kjønn (Giddens 1998). Perspektiver som vektlegger sosialt kjønn står i motsetning til f. eks. det sosiobiologiske perspektivet som hevder at sosiale kjønnsforskjeller må forklares ved henvisning til biologisk kjønn (Connell 2003). Mens biologisk kjønn refererer til de fysiske forskjellene mellom menn og kvinners kropper, dreier sosialt kjønn seg om de psykologiske, sosiale og kulturelle forskjellene (Giddens 1998).

Forskjellen mellom "kjønnsrolle" og "gjøre kjønn" perspektivet består i at mens det førstnevnte perspektivet er opptatt av hvordan gutter og jenter blir sosialisert inn i sin kjønnsrolle, er gjøre kjønn perspektivet opptatt av hvordan alle mennesker gjør kjønn i all sosial samhandling. Hovedgrunnen til at jeg ikke velger å bruke kjønnsrolleperspektivet i denne oppgaven er fordi perspektivet fremstår, slik det har blitt formulert, som et statisk og lite dynamisk perspektiv på kjønn (Solberg 2003). For det første snakker man vanligvis i kjønnsrolleperspektivet bare om at det eksisterer en mannlig og en kvinnelig kjønnsrolle (Connell 2003). Dette innebærer at forskjellene mellom kjønnene har en tendens til å bli polarisert og overdrevet, og perspektivet klarer således ikke å ta høyde for at menn kan konstruere sin maskulinitet på mange forskjellige måter². Dessuten fokuserer kjønnsrolleperspektivet bare på det kjønnede aspektet ved tilværelsen, og makter derfor ikke å på noen god måte å ta høyde for hvordan kjønn virker sammen med andre sosiale strukturer.

Gjøre kjønn perspektivet fikk en klar teoretisk formulering i en artikkel som ble skrevet av West og Zimmerman i 1987. Ifølge dette perspektivet skal sosialt kjønn verken forstås som et sett med egenskaper, en variabel, eller en rolle, men derimot som et produkt av noe man kontinuerlig gjør i den sosiale samhandlingen med andre.

Grunnen til at jeg velger å bruke det såkalte "gjøre kjønn" perspektivet på kjønn i denne oppgaven, er nettopp fordi dette perspektivet åpner opp for at menn kan konstruere sin

² Det kan hevdes at skillet mellom rollen og rolleadferden som har blitt introdusert innenfor funksjonalistisk rolleteori evner å gjøre kjønnsrolleperspektivet litt mer dynamisk. Ifølge dette skillet er det slik at selv om hvert kjønn må forholde seg til sitt kjønns kjønnsrolle, så er det ikke slik at adferden nødvendigvis følger logisk av normene i kjønnsrollen (Aubert 1975).

maskulinitet på flere måter. Dessuten vektlegges det her at kjønn bare er en diskurs blant flere som menn i en bestemt sosial posisjon må forholde seg til.

For å forstå bedre hva det vil si å gjøre sitt sosiale kjønn må de tre begrepene biologisk kjønn, kjønnskategori og sosialt kjønn først skilles fra hverandre. Biologisk kjønn blir bestemt ved å anvende sosialt aksepterte biologiske kriterier for å klassifisere personer som mannlige eller kvinnelige. Plassering innenfor en kjønnskategori blir derimot oppnådd blant annet gjennom å benytte slike biologiske kjønnskriterier, men også gjennom å opptre på en slik måte at en proklamerer sin tilhørighet i en av de to mulige kjønnskategoriene. Selv om ens biologiske kjønn og den kjønnskategorien man plasseres i ofte overlapper, er det fullt mulig å oppnå medlemskap i en kjønnskategori selv om de nødvendige biologiske egenskapene mangler. Sosialt kjønn er til slutt den aktivitet som består i å mestre å oppføre seg i lys av at det finnes rådene normative ideer om hvilke holdninger og aktiviteter som er passende for den kjønnskategorien man er plassert i. Dette betyr ikke at en som tilhører den mannlige kjønnskategorien må handle i overensstemmelse med de rådende maskulinitetsidealene, men bare at han vil risikere å bli vurdert ut fra disse når han handler. Som følge av at sosialt kjønn er en kategori som alltid er relevant, vil enhver person uavhengig av type aktivitet alltid kunne holdes ansvarlig for å utføre denne aktiviteten som en kvinne eller mann. Når aktører gjør sitt sosiale kjønn i samhandlingen skapes det samtidig forskjeller mellom kvinner og menn som verken er naturlige, nødvendige eller biologiske. Når disse forskjellene først har blitt konstruert, blir de ofte brukt til å begrunne nødvendigheten av kjønnenes forskjellighet.

1.4.2 Valg av Rolleperspektiv

Rolle teori kommer i to varianter, henholdsvis i form av strukturfunksjonalistisk og symbolsk interaksjonistisk rolleteori (Abercombe et. al 1994). Det man kan kalle den funksjonalistiske rolleteorien ble formulert så tidlig som på 1930-tallet av Ralph Linton, og den ble senere inkorporert som en teoretisk del i Talcott Parsons strukturfunksjonalisme. Roller blir her definert som de forventningene som er tilknyttet en sosial posisjon. Rollesettet som er nødvendig for å mestre tilværelsen i det moderne samfunnet blir internalisert igjennom en sosialiseringsspross. Forventningene som ligger i en rolle kommer fra samfunnets enhetlige kultur og er derfor identisk for alle som innehar en bestemt sosial posisjon (Abercombe et. al

1994). Alle førskolelærere vil ifølge denne teorien ha de samme forventningene knyttet til sin rolle, dette uavhengig av om individene som innehar denne posisjonen er forskjellige på andre områder. Denne rolleteorien tillater med andre ord ikke at ulike mannlige førskolelære i barnehagen kan konstruere sin rolle på forskjellig måte, og i lys av problemstillingen er derfor ikke dette perspektivet tilstrekkelig. Teorien har da også blitt kritisert for at den overdeterminerer sosiale aktørers oppførsel, og for at den ikke overlater rom for kreativitet (Turner 1972).

Det har blitt et problem at rolleteori ofte reduseres til den strukturfunksjonalistiske varianten, spesielt fordi rolleteorien til symbolsk interaksjonisme kan være langt mer fruktbar. Det metateoretiske utgangspunktet for symbolsk interaksjonisme er ideen om at samfunnet skal studeres gjennom den symbolske kommunikasjonen som finner sted i den sosiale samhandlingen mellom sosiale aktører (Abercombe et. al 1994). Dette betyr at symbolsk interaksjonisme avviser strukturfunksjonalismens utgangspunkt om at kulturen determinerer handlinger, og i stedet vektlegges det hvordan aktørers fortolkninger kan gå utover det som er kulturelt gitt (Cuff et. al 1998). Rolleteorien til symbolsk interaksjonisme er da også betegnet av at den vektlegger både sosiale rollers plass i den sosiale samhandlingen og det kreative aspektet ved rollene. Jeg vil i fremstillingen av denne rolleteorien benytte meg av Ralph Turners (1972) sentrale tekst "Role taking: Process versus conformity."

Det at en sosial aktør tar en rolle vil ifølge Turner si at vedkommende handler på en konsistent og sammenhengende måte. Individet handler dermed som om han skulle uttrykke en rolle gjennom sin oppførsel, og tillegger gjerne større betydning til rollen han tar enn til sine enkelthandlinger. En rolle er derfor et utgangspunkt for å forstå og evaluere en aktørs enkelthandlinger og for å fortutsi fremtidige handlinger.

Turner (1972) bryter med funksjonalistisk rolleteori når han sier at både egne og andres roller har en tendens til å bli skapt og modifisert i løpet av den sosiale samhandlingen. Det er prinsippet om rollenes gjensidighet som forklarer hvordan disse skapes og endres. Roller kan ifølge dette prinsippet aldri eksistere uten at de er relatert til en eller flere andre relevante roller i samhandlingen. Rollen som førskolelærer kan for eksempel bare eksistere dersom den vekselvis står i en relasjon til en av de andre rollene som finnes i barnehagen, dvs. henholdsvis en barnerolle, en foreldrerolle og en assistentrolle. Samhandling er alltid en tentativ og dynamisk prosess hvor man kontinuerlig tester den forståelsen man har angående samhandlingspartnerens rolle. En forandring i ens egen rolle reflekterer derfor en forandret oppfattelse av rollen til den

andre. Et slikt syn på roller går derfor vekk fra å anse roller som fastlagte til å vektlegge hvordan rolletakeren gjennomfører en opptreden på grunnlag av den andres rolle.

Det er mulig å endre en rolle fordi det innenfor en rolle er et stort rom som muliggjør at ulike aktører kan utforme den samme rollen på forskjellige måter. Hovedsaken er at oppførselen ikke endres i så stor grad at rollen blir ugjenkjennelig, dvs. at oppførselen ikke kan tolkes som en konsistent videreføring av denne rollen.

Turner (1972, s. 22) sier dette om rollenes romslighet:

”Roles resemble poles on axes, each axis constituting a dimension in space. In factor analysis, an infinite number of placements of the axes will meet equally well the logical requirements of the data. Similarly, from the point of view of the role – making process an actor has an infinite number of definitions of the boundaries between roles which will serve equally well the logical requirements of role – taking.”

Et unntak må nevnes for oppførsel i idealtypiske byråkratiske organisasjoner (Turner 1972, Weber 1997). Slike organisasjoner er kjennetegnet av at arbeidsrollene i høy grad er formalisert og av at det slås hardt ned på all avvikende oppførsel. Dette betyr at rommet rolletakeren her har til å skape og endre sin rolle er mer begrenset³. Barnehagen kan på ingen måte karakteriseres som en idealtypisk byråkratisk institusjon, og dette viser seg ikke minst gjennom i hvor liten grad yrkesrollen til førskolelærerne er formalisert.

Som i de fleste andre offentlige virksomheter er også arbeidet i barnehagen regulert av lover og forskrifter, og spesielt viktig i denne sammenheng er loven om barnehager med forskrifter som kom i 1995. Formelt er ansvarsfordelingen i barnehagen bygd opp hierarkisk. Styreren har det administrative hovedansvaret for barnehagevirksomheten. De fleste barnehager er inndelt i en eller flere barnehageavdelinger, og på hver av disse jobber det som regel en pedagogisk leder og to assistenter. Barnehageloven spesifiserer at alle pedagogiske ledere må ha utdanning som førskolelærer, mens ingen utdanning kreves for å jobbe som assistent. De pedagogiske lederne har ansvaret både for det daglige arbeidet med barna og det øvrige personalet på avdelingen. Konkret når det gjelder arbeidsoppgaver, innebærer dette at de skal stå for planlegging, oppfølging og evaluering av det pedagogiske opplegget i årsplanen, veilede sine medarbeidere og stå for samarbeidet med foreldrene til barna på avdelingen. I tillegg til dette har enkelte barnehager mer detaljerte egendefinerte stillingsinstruksjoner for sine ansatte, selv om det

³ Studier av sosiale aktører som jobber i slike idealtypiske byråkratiske organisasjoner viser imidlertid at disse ikke alltid opplever at rollen deres er så tydelig i praksis (Abercombe et. al 1994).

ikke er noe påbud om dette i barnehageloven.

Innholdsmessig er det spesifisert i barnehagens formålsparagraf (§ 1) første ledd at “barnehagen skal gi barna under opplæringspliktig alder gode utviklings- og aktivitetsmuligheter i nær forståelse og samarbeid med barnas hjem.” Videre fastsettes det i barnehageloven at rammeplanen skal gi mer konkrete retningslinjer for pedagogisk innhold og oppgaver i barnehagen, og at dette skal nedfelles i årsplanen. Rammeplanen er vedtatt som en forskrift til barnehageloven og den angir forpliktende mål og prinsipper som barnehagepersonalet skal arbeide i retning av. Det viktigste her er at det angis fem fagområder som barnehagebarna skal ha erfaring med i løpet av barnehageåret (se rammeplanen for barnehage 1995). Rammeplanen angir ikke konkrete kunnskapsmål som skal nås på noen av disse fagområdene, og den legger heller ikke noen sterke føringer på hvordan målene skal nås. Dette betyr at de pedagogiske lederne i de enkelte barnehagene har stor frihet til selv å planlegge barnehagedagen og det pedagogiske opplegget (Brynjulfen 1998).

Jeg vil i denne oppgaven prøve å studere hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen, og med arbeidsrolle mener jeg rett og slett bare mennenes handlingsmønstre når de jobber i barnehagen, og da spesielt hvordan de forholder seg ovenfor barna og hvilken lederstil de tar i barnehagen. Hvordan de ulike mannlige førskolelærerne konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen virker å være spesielt gunstig å studere i lys av rolleperspektiv til symbolsk interaksjonisme av flere årsaker. Ikke bare er yrkesrollen som pedagogisk leder på avdelingen lite formalisert, men i egenskap av å være leder på avdelingen kan også førskolelærerne selv bestemme mer av opplegget på avdelingen og innholdet i sin egen arbeidsdag enn hva assistentene kan. Dette betyr at det er god grunn til å tro at det ikke bare er pedagogiske oppgaver som vil prege mennenes handlingsmønstre i barnehagen. Hvordan mennene handler i barnehagen kan like godt være preget av deres mannlige kjønn, samt det faktum at de jobber på en kvinnedominert omsorgsarbeidsplass. Da omsorgs-, profesjons- og maskuline praksiser og verdier ikke alltid er forenlige med hverandre, kan det være interessant å utlede en typologi som viser hvor forskjellig mennene kan forholde seg til ulike verdier og praksiser i barnehagen. Gjennom en slik typologi over måter mennene kan konstruere sin arbeidsrolle på i barnehagen, vil man derfor på en god måte kunne få tak på noen av de forskjellene som kan eksistere mellom menn i barnehagen.

1.5 kapitteleversikt

Jeg begynner i kapittel 2 med å drøfte hvilke verdier og praksisformer de mannlige førskolelærerne kan forholde seg til som følge av at de er mannlige profesjonsutøvere som jobber på en kvinnedominert omsorgsarbeidsplass. Det er viktig å få fram at de verdiene og praksisformene som jeg presenterer under hver og en av disse statusene som mennene har i barnehagen, er basert på et selektivt utvalg av sentrale teoretiske bidrag. Denne teoretiske presentasjonen vil utgjøre et viktig bidrag for at jeg skal kunne lage en sunn analyseramme som jeg kan benytte meg av for å belyse mine problemstillinger i analysekapitlene.

Først i dette kapitlet vil jeg drøfte hvordan menn kan gjøre sitt kjønn i barnehagen. Jeg vil her ta utgangspunkt i sentrale teoretiske og forskningsmessige bidrag som tar for seg ulike maskulinitetsformer som kan gjøre seg gjeldende i barnehagen. Deretter vil jeg drøfte hvilke verdier og praksiser som kjennetegner profesjoner generelt, men jeg vil også gå dypere inn på hva som spesifikt kjennetegner nettopp førskolelæreryrket som en profesjon. Til slutt vil jeg drøfte det som jeg her vil kalle for barnehagens omsorgs- og kvinneverdier og praksiser.

Kapittel 3 er et metodekapittel, og her vil jeg redegjøre for og begrunne metoden jeg har brukt. Hvilke mangler og styrker kjennetegner mitt metodiske opplegg?

Kapitlene 4, 5, 6 og 7 utgjør analysedelen av oppgaven. Ut fra intervjuene med mine informanter vil jeg først, i kapittel 4 og 5, ta for meg hvilke arbeidsrolle mennene i barnehagen faktisk konstruerer. I kapittel 4 vil jeg belyse hvordan mennene forholder seg i deres relasjon til barna, mens jeg i kapittel 5 vil belyse deres lederstil. Så vil jeg, i kapittel 6, belyse den arbeidsrollen som mennene har konstruert fra tre ulike underproblemstillinger. Først vil jeg se på hvordan arbeidsrollen kom til å bli konstruert. Så vil jeg se på hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle på forskjellig måte opplever den sosiale samhandlingen i barnehagen. Til slutt i dette kapitlet, vil jeg belyse om menn som har konstruert sin arbeidsrolle på forskjellig måte ser forskjellige fremtidsutsikter for seg selv i barnehagen. Jeg avslutter analysedelen i kapittel 7, og her vil jeg klarlegge hvilket forhold som kan sies å eksistere mellom den arbeidsrollen mennene har konstruert og hvordan de oppfører seg utenfor barnehagen, og jeg vil spesifikt konsentrere meg om det er noen sammenheng mellom den arbeidsrollen mennene har konstruert og hvordan de legger opp sitt familieliv og sine fritidsaktiviteter.

Kapittel 8 er det siste kapitlet i denne oppgaven og dette er da avslutnings- og konklusjonskapitlet. Her vil jeg først oppsummere mine mest sentrale analysefunn. Videre vil

jeg vurdere hva mine funn kan tenkes å si om en fremtidig opprettholdelse av en patriarkalsk kjønnsorden. Utgjør med andre ord mennene som jobber i barnehagen en trussel mot en fremtidig opprettholdelse av en patriarkalsk kjønnsorden? Deretter vil jeg gå videre til å si noe om hvilke praktisk politiske følger mine funn kan tenkes å ha. Hva kan myndighetene gjøre for å få flere mannlige førskolelærere inn i barnehagen? Sist vil jeg også komme med noen anbefalinger angående interessante forskningsemner som kan utledes i lys av mine og andres funn.

2 Maskulinitet, profesjon og omsorgs- og kvinnekultur

I dette kapitlet skal jeg utvikle et åpent teoretisk rammeverk for de verdier og praksiser som mennene i barnehagen kan tenkes å forholde seg til når de konstruerer sin arbeidsrolle i barne-

hagen som følge av at de er menn, førskolelærere, og jobber på en kvinnedominert omsorgs- arbeidsplass. Det er verdt å merke seg at de verdiene og praksisene som jeg her velger å drøfte og presentere for hver og en av mennenes statuser, på ingen måte utgjør noen fullstendig presentasjon av de verdier og praksiser som kan tenkes å følge av disse statusene. I stede har jeg valgt ut enkelte verdier og praksiser som jeg mener er spesielt sentrale innenfor disse statusene.

Jeg vil først, i delkapittel 2.1, presentere ulike teoretiske bidrag for å få fram ulike maskulinitetsformer som kan sies å eksistere. Et sentralt element i særlig Connells (2003) forståelse av maskulinitet er at en maskulinitetsform kan sies å være dominerende, og at den således bidrar til å opprettholde menns makt og kvinners underordning. I tillegg legger han også vekt på at de finnes både underordnede og marginaliserte maskulinitetsformer, noe som åpner opp for motstand mot den eksisterende kjønnsordenen. Deretter, i delkapittel 2.2, står førskolelærernes identitet som profesjonsutøvere i fokus, og jeg velger her å presentere noen sentrale profesjonsverdier og praksiser. Jeg vil her også ha fokus på hva profesjonaliseringen av førskolelæreryrket har hatt å si for verdiene og praksisformene til førskolelærerne i barnehagen. I delkapittel 2.3 vil jeg ta for meg hva jeg velger å kalle for barnehagens omsorgs- og kvinnekultur. Det er her viktig å få fram de felles verdiene og praksisformene som man finner både innenfor omsorgrelasjoner og innenfor kvinnekulturen. Jeg avslutter i delkapittel 2.4, med å sammenligne de ulike verdiene og praksisene mennene kan forholde seg til som følge av at de har flere statuser. Et hovedanliggende her vil være å klargjøre i hvilken grad de ulike verdiregimene er forenlige eller i konflikt.

2.1 Maskulinitetsformer

Maskulinitetsbegrepet er grunnleggende relasjonelt, dvs. at det alltid eksisterer i motsetning til femininitet (Connell 2003). Betingelsen for at en kultur skal kunne ha et maskulinitetsbegrep er derfor at den behandler menn og kvinner som bærere av mer eller mindre polariserte karaktertyper. Ifølge Connell (2003) er det slik at alle samfunn man kjenner til har hatt en kulturell forståelse av kjønn, men at ikke alle har hatt noe begrep om maskulinitet og femininitet. Historiske sett ble et klart maskulinitetsbegrep først utviklet i den vestlige verden på 1700-tallet, noe som må sees i sammenheng med den da rådende kapitalistiske ideologien om at det fantes separate samfunnssfærer for menn og kvinner. I tradisjonelle samfunn forut for den industrielle revolusjonen ble ikke kvinner sett på som fundamentalt forskjellige fra menn, men

bare som ufullstendige menn. Det er derfor viktig å erkjenne at når man i det hele tatt snakker om maskulinitet så gjør man kjønn på en historisk og kulturelt spesifikk måte.

Dersom det hadde vært meningsfylt å betegne menn som en blokk, og kvinner som en annen blokk, hadde vi ikke trengt maskulinitetsbegrepet i det hele tatt, vi kunne bare ha snakket om menn eller kvinner, det mannlige og det kvinnelige (Connell 2003). Termene maskulin og feminin peker utover slike kategoriske kjønnsforskjeller til måter manngruppen og kvinnegruppen er forskjellige blant seg selv når det gjelder sosialt kjønn. Dette gjør det mulig å ta høyde for et vanlig observert fenomen, nemlig at det finnes både maskuline kvinner og feminine menn.

Et viktig teoretisk gjennombrudd for maskulinitetsforskningen kom da Carrigan et. al i 1985 argumenterte for at man måtte erstatte et enhetlig maskulinitetsbegrep med et begrep om multiple maskuliniteter (Carrigan et. al 1987; Collinson & Hearn 1996). De hevdet at bare en slik forståelse av maskulinitet kunne ta høyde for at det finnes mange maskulinitetsformer, samt det faktum at det er store historiske og kulturelle variasjoner i hvilke maskulinitetsformer som finnes. Det er viktig å få fram at spesifikke maskulinitetsformer konstrueres og eksisterer også i en relasjon til andre maskulinitetsformer og ikke bare i en relasjon til feminitet (Collinson & Hearn 1996; Connell 2003).

Jeg vil benytte meg av Connells (1987, 2003) typologi når jeg nedenfor skal ta for meg noen av de ulike maskulinitetsformene som menn i dagens samfunn må forholde seg til. For det første vil jeg ta for meg noen av de maskulinitetsformene som ifølge ham kan sies å eksistere innenfor selve kjønnsstrukturen. Innenfor kjønnsstrukturen finner Connell (2003) at hegemoniske, deltakende og underordnede maskulinitetsformer står i en relasjon til hverandre. For å få fram hvilke sentrale maskulinitetsformer som finnes på arbeidsplassen tar jeg også for meg hvordan det skapes såkalte marginaliserte maskulinitetsformer når kjønn virker sammen med andre sosiale strukturer. Her vil jeg ha fokus på hvilke maskulinitetsformer som oppstår som følge av at kjønn samhandler med klasse på arbeidsplassen og jeg vil konsentrere meg om det som kalles arbeidermaskulinitet.

Jeg velger å benytte meg av Connells (2003) typologi i denne oppgaven fordi han på en god måte får fram hvordan representanter for en hegemonisk maskulinitetsform utøver makt både ovenfor kvinner og annerledestenkende menn i sin streben etter å opprettholde menns patriarkalske dominans i samfunnet. I forbindelse med denne oppgaven er det spesielt interessant å avdekke hvorvidt denne maskulinitetsformen også er dominerende blant menn i barnehagen.

Svaret på dette spørsmålet vil være veldig interessant fordi dersom menn i barnehagen faktisk støtter den hegemoniske maskuliniteten gjennom sin arbeidspraksis, vil flere menn i barnehagen ikke utgjøre en like stor kilde til forandring av kjønnsordenen som det ofte blir trodd at de vil gjøre.

I min fremstilling av Connells (2003) typologi nedenfor vil jeg i all hovedsak bare ta for meg ideene og praksisformene som man kan finne innenfor de ulike maskulinitetsformene, og jeg vil i min presentasjon på enkelte områder gå ut over Connell og også benytte meg av andre teoretikere som forholder seg til hans teorier.

2.1.1 Hegemonisk og deltakende maskulinitetsformer

Øverst blant maskulinitetsformene Connell (1987, 2003) identifiserer innenfor kjønnsstrukturen finner man det han kaller for hegemonisk maskulinitet. I tråd med Gramscis definisjoner refererer hegemoni i denne sammenheng til den kulturelle dynamikk som gjør at en sosial gruppe kan kreve og opprettholde en ledende posisjon i det sosiale liv. Hegemoniet opprettholdes som følge av et suksessfullt krav om autoritet, og er i utgangspunktet ikke basert på voldsmakt. Overført til kjønn får hegemonibegrepet fram at det til enhver tid er en form for maskulinitet som er mer kulturelt verdsatt enn andre maskulinitetsformer og at denne dominerer i samfunnet som helhet. Denne maskulinitetsformen utgjør en standard som alle de andre maskulinitetsformene vil bli vurdert ut i fra og evaluert i lys av (Kimmel 1994).

Connell (2003:77) definerer den hegemoniske maskulinitet på denne måten:

”Hegemonic masculinity can be defined as the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women.”

Slik jeg tolker Connell (2003) så sier han i sin definisjon enkelt og greit at de dominerende ideene og praksisformene som menn må forholde seg til er av en slik art at de sikrer at menn klarer å opprettholde sin patriarkalske maktdominans over kvinner i samfunnet. Med menns maktdominans menes det ikke her at individuelle menn alltid er overordnet sine kvinnelige motparter. Det som menes er bare at menn som kollektiv gruppe har makt over kvinner, en makt som f. eks. ble illustrert da jeg tidligere gjennomgikk menns fordeler på det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet (se delkap. 1.1).

De kulturelle idealene som bidrar til å opprettholde menns dominans er aldri statiske, og den hegemoniske maskulinitetsformen må derfor aldri reduseres til en fastlagt karaktertype. Allikevel er det noen verdier og praksiser som karakteriserer den hegemoniske maskuliniteten og som skiller den fra andre maskulinitetsformer.

Ifølge Kimmel (1994) har den hegemoniske maskulinitetsformen sine røtter i det som han velger å beskrive som en markedsplassmaskulinitet. Denne maskulinitetsformen oppstod i USA på begynnelsen av 1800-tallet og den spredde seg siden i ulike varianter til resten av den vestlige verden. Det som særlig preger denne maskuliniteten er at den fremmet de egenskapene som var nødvendige for å lykkes i den offentlige sfæren og da spesielt på den kapitalistiske markedsplassen. Maskulinitet blir derfor her for det første definert ut i fra verdier som vågalhet, uavhengighet, aggressivitet og konkurranse. Mannlighet er derfor noe mannen stadig må bevise både ovenfor seg selv og ovenfor andre menn. Dersom en mann lever i overensstemmelse med disse idealene vil han anskaffe seg mye makt, suksess, rikdom og status, og dette kan sees på som de objektive målene på om en mann er maskulin i denne forstand.

Markedsplassen var også betegnet av å være et veldig mannsdominert miljø og kvinner var så å si ekskludert fra denne arenaen (Kimmel 1994). Maskulinitet blir således også definert negativt, i motsetning til alt feminint. Mannen må kunne kontrollere og undertrykke en mengde følelser og behov, og han skal være verken omsorgsfull, følsom eller empatisk (Kaufman 1994). Disse feminine følelsene må avvises fordi de er uforenlige med de maskuline kravene om at mannen skal ha full kontroll over seg selv og dominere over sine medmennesker.

På arbeidsplassen er det som kalles for ledelsesmaskulinitet hoveduttrykket til den hegemoniske maskuliniteten (Collinson & Hearn 1996). Innenfor ledelsesmaskuliniteten vektlegges verdier som tar sikte på å øke mannens status, karriere og makt, slik som effektivitet, ærgjerrighet og dominans.

De som i særlig sterk grad eksemplifiserer den hegemoniske maskulinitetsformen er ofte offentlige figurer som filmstjerner, fantasifigurer fra filmer, og sportsstjerner (Connell 1987). Hegemoniet kan imidlertid bare opprettholdes dersom det også er en sterk sammenheng mellom de kulturelle idealene og menns institusjonelle makt (Connell 2003). Derfor kan man også særlig forvente at personer med stor makt, slik som toppledelsen i de private selskapene, i militæret og i staten, på en overbevisende måte vil være bærere av hegemonisk maskulinitet. Begrepet hegemoni impliserer og betinger imidlertid en høy grad av enighet om det kulturelle idealet, men

tilslutningen til den hegemoniske maskuliniteten er ofte ubevisst for de fleste av mennene i samfunnet. Grunnen til at hegemonisk maskulinitet er et kulturelt ideal kommer av at så mange menn har fordel av kvinners underordning.

Hegemoniet til et kulturelt ideal er aldri absolutt, og dersom betingelsene for opprettholdelse av patriarkatet endres vil det kunne fjerne grunnlaget for dominansen til en spesiell type hegemonisk maskulinitet (Connell 2003). Nye grupper kan da ha utfordret gamle løsninger og konstruert et nytt hegemoni. Det er derfor viktig å erkjenne at den hegemoniske maskuliniteten jeg overfor har beskrevet alltid er i en ustabil situasjon og åpen for endringer.

De aller fleste menn klarer på ingen måte å leve konsekvent opp til de idealene som verdsettes innenfor den hegemoniske maskuliniteten. Disse mennene kan sies å inneha en "mildere" maskulinitetsform, noe Connell (1987, 2003) velger å kalle for en deltakende maskulinitetsform. Det som preger denne maskulinitetsformen er at mennene som besitter den får ta del i fordelene som patriarkatet medfører, uten at de trenger å være de fremste representantene for det hegemoniske idealet som sikrer dem disse fordelene. Ekteskap, farskap og familieliv og relasjoner med andre på arbeidsplassen kan ofte bare fungere dersom menn er villige til å inngå kompromisser med kvinner istedenfor å utelukkende dominere i relasjonen.

2.1.2 Underordnede maskulinitetsformer

Som nevnt ovenfor betyr hegemoni at en maskulinitetsform har oppnådd en kulturell dominans i samfunnet som helhet. Dette betyr at det innenfor kjønnsstrukturen også finnes relasjoner av dominans og underordning mellom grupper av menn (Connell 2003). Med andre ord er den hegemoniske maskulinitetsformen ifølge Connell (1987) ikke bare konstruert i motsetning til femininitet, men også i motsetning til flere andre underordnede maskulinitetsformer. Hegemoniet til den hegemoniske maskuliniteten viser seg f.eks. nettopp ved at den klarer å hindre at andre maskulinitetsformer oppnår å bli kulturelt definert. Disse andre maskulinitetsformene blir derfor ofte ikke anerkjent som reelle alternativer for det brede lag av menn, og de blir gjerne forvist til taushet eller til underbevisstheten.

Den mest grunnleggende dominansrelasjonen mellom menn i dagens vestlige samfunn er dominansen til heteroseksuelle menn og underordningen til homoseksuelle (Connell 2003). Dette viser seg både ved at de homofile blir kulturelt stigmatisert og i form av at de homofile

diskrimineres innenfor ulike materielle praksiser. Denne dominansrelasjonen må sees i sammenheng med at den rådende hegemoniske maskuliniteten er definert som heteroseksuell, og at den fremdeles er sterkt knyttet opp til ekteskapet som institusjon (Connell 1987). For den patriarkalske ideologien er homoseksualitet samlebetegnelsen for alt som er ekskludert fra den hegemoniske maskuliniteten. Hegemonisk maskulinitet knytter derfor homoseksualitet til sitt motstykke, nemlig femininitet. Dette betyr at vi i dag lever i en homofobisk kultur, noe som blant annet innebærer at de fleste menn føler et vedvarende behov for å bevise for seg selv og for andre at de ikke er ”bløte”, dvs. at de ikke er i nærheten av å homofile (Kimmel 1994).

En annen viktig underordnet maskulinitet er det Connell (2003) velger å kalle for reformmaskuliniteten. Denne maskulinitetsformen er kjennetegnet av at den utgjør et radikalt brudd med den hegemoniske maskuliniteten, og at den verdsetter feminine verdier som solidaritet, likhet, passivitet, følelser, omsorg og empati (Connell 2003). En følge av underordningen til reformmaskuliniteten er at dens verdier ikke verdsettes overhode på arbeidsmarkedet, noe som innebærer at de som innehar den ofte må finne seg i å ta til takke med både lav status og dårlig betalte jobber.

Utviklingen av denne maskulinitetsformen må settes i forbindelse med den motkulturen som oppstod i kjølvannet av 1960-tallets radikale studentbevegelse (Connell 2003). Når den politiske radikalismen som kjempet for et nytt og utopisk samfunn etter hvert sluknet på slutten av 1970-tallet, kanaliserte medlemmene istedenfor sin aktivitet inn i de nye sosiale bevegelsene som oppstod, slik som i den raskt voksende miljøbevegelsen. På ide- fronten utfordret disse sosiale bevegelsene de kulturelle idealene i den hegemoniske maskuliniteten. F.eks. ble overordningsrelasjoner avvist til fordel for ideer om likhet og deltakelse på arbeidsplassen og i politiske prosesser. Det ble også lagt stor vekt på slike ting som introspeksjon og personlig utvikling, noe som betydde et oppgjør med den hegemoniske maskulinitetens undertrykking av følelser. I dette miljøet fantes det derfor et betydelig antall heteroseksuelle menn som var mottakelig for feministisk kritikk av mannens dominans over kvinner, og som derfor tok sikte på å radikalt endre sin maskulinitet. Reformmaskuliniteten innebærer derfor at medlemmene antar en alternativ livsførsel og tar et konsekvent oppgjør med de etablerte forestillingene om hvilke verdier og praksiser mannen skal ha i samfunnet.

Som en mildere form for reformmaskulinitet har andre identifisert en annen underordnet maskulinitetsform iboende i det kulturelle idealet om den såkalte ”nye mannen”(se f.eks.

McMahon 1999). Denne maskulinitetsformen oppstod som en kulturell type på 1980-tallet blant annet som følge av medias økte fokusering på at mannen hadde tatt på seg nye feminine kvaliteter (McMahon 1999). Ut fra dette idealet skulle mannen nå påta seg like mye husarbeid og barnepass som kvinnen, og han skulle heller ikke lengre dominere i relasjoner med kvinner verken i hjemmet eller på arbeidsplassen. I tillegg ble det forordnet at mannen nå skulle bli mer feminin, være langt mer emosjonell og omsorgsfull. Sammenlignet med reformmaskuliniteten har idealet om den nye mannen hatt som ambisjon å favne over de aller fleste menn, og det å bli inkludert her innebar ikke at mannen måtte begynne med en alternativ livsførsel.

Denne nye mannen synes å ha blitt så populær som et kulturelt idealt for mannen at det hevdes at denne underordnede maskulinitetsformen kan ha blitt dominerende, og således at hegemoniet til den hegemoniske maskuliniteten er i ferd med å falle. Et motargument mot dette er det at den nye emosjonelle mannen nok ikke har hatt en så stor innflytelse på menn som medieoppmerksomheten rundt dette idealet har gitt grunnlag for å tro (McMahon 1999). Dette kommer blant annet av at begrepet om den nye mannen har blitt benyttet i så mange ulike sammenhenger at dets opprinnelige mening har så godt som forsvunnet. I så måte kan vi kanskje si at representantene for den hegemoniske maskuliniteten gjennom sin kontroll av samfunnets sentrale institusjoner har lyktes med å hindre at en alternativ maskulinitetstype overtar hegemoniet nettopp gjennom å gjøre dette til et uklart og manglende definert ideal. Samtidig kan det hevdes at idealet om den nye mannen har evnet å endre de hegemoniske maskulinitetsidealene på enkelte områder (Hondagneu & Messner 1994). Det har f.eks. blitt mer langt mer akseptert blant høyt utdannede menn med makt både å ha en viss kontakt med sine følelser og være mer involvert som fedre på hjemmebane, iallfall så lenge dette ikke går ut over mennenes mulighet til å få realisert andre mer tradisjonelle hegemonisk maskuline verdier.

Det finnes selvfølgelig mange andre underordnede maskulinitetsformer som jeg kunne ha nevnt, men slik jeg ser det har jeg ovenfor tatt for meg de aller viktigste i den litteraturen jeg har hatt tilgang på. Uansett er det viktig å erkjenne at den seksuelle og intellektuelle frigjøringen som startet på 1960-tallet i den vestlige verden har medført at menn i dagens samfunn har stadig flere maskulinitetsformer å forholde seg til. Det er med andre ord ingen tvil om at den tid da den hegemoniske maskuliniteten kunne monopolisere menns bevissthet er forbi. Man kan derfor med rette si at det i dag finnes krisetendenser i kjønnsordenen. Dette vil da si en situasjon som er

betegnet av at den hegemoniske maskulinitetens hegemoni over menn ikke lenger kan tas for gitt, men at det derimot i stadig økende grad er en posisjon som må begrunnes og forsvares.

2.1.3 Den marginaliserte arbeidermaskuliniteten

Når kjønn samvirker med klasse oppstår det flere maskulinitetsformer og bestemte relasjoner mellom disse (Connell 2003). Marginalisering refererer til relasjonen mellom maskuliniteten til dominerende og underordnede klasser. Det er generelt sett bare menn som befinner seg i middelklassen som har de materielle og symbolske ressursene som er nødvendige for å inneha den hegemoniske maskulinitetsformen. Dette betyr at menn fra arbeiderklassen må konstruere sin maskulinitet i en marginalisert situasjon, noe som innebærer at de vil prøve å få bekreftet sin maskulinitet gjennom å vektlegge andre verdier og praksiser enn det vi finner i den hegemoniske maskuliniteten.

Som følge av at menn fra arbeiderklassen har befunnet seg på bunnen av bedriftshierarkiet og drevet med manuelt arbeid, har de produsert en maskulinitetsform som har blitt kalt for en arbeidermaskulinitet (Collinson 1992). Denne maskulinitetsformen består i utgangspunktet av en kompleks kombinasjon av motstand mot og deltakelse i opprettholdelsen av den eksisterende kjønnsordenen.

Denne maskulinitetsformen er karakterisert av at den vektlegger mannens rolle som familiens hovedforsørger, og at han skal være praktisk, produktiv og fornuftig på arbeidsplassen (Collinson 1992). Innenfor denne maskuliniteten vektlegges dessuten ærlighet, uavhengighet og ekthet høyt. I motsetning til i den hegemoniske ledelsesmaskuliniteten er ikke status, penger og karriere det viktigste, og bare ideen om å stige karrieremessig blir gjerne sett på som en trussel mot arbeiderens uavhengighet og frihet. Som en konsekvens av dette kan vi si at den er konstruert i en opposisjon til den hegemoniske maskulinitetens krav om at menn skal dominere over andre menn. Dette viser seg ikke minst ved at gruppesolidaritet er en sentral verdi her. Samtidig står arbeidermaskuliniteten for verdier som vektlegger menns forskjellighet og overlegenhet ovenfor kvinner på arbeidsplassen og i hjemmet, og man kan derfor ikke si at den bidrar til å bekjempe patriarkatet.

Det har blitt hevdet av en del teoretikere at ulike jobber og arbeidssituasjoner genererer ulike former for maskulinitet (Morgan 1992). Ut fra denne tankegangen vil det være en maskulinitet som preger menn som jobber med manuelt arbeid, en annen for de som jobber i

profesjoner, osv. Blant annet hevder enkelte (se f.eks. Cockburn 1983) at arbeidermaskuliniteten er så innvevd i arbeidsplassens manuelle produksjon at bare industriarbeidere kan inneha en slik maskulinitetsform. I likhet med Morgan (1992) mener jeg at denne modellen er for enkel. Ett problem er at denne modellen åpner opp for at det finnes like mange maskulinitetsformer på arbeidsplassen som det er ulike arbeidssituasjoner som menn befinner seg i, noe som gir grunnlag for så mange ulike maskulinitetsformer at maskulinitetsbegrepet nærmest blir unyttig. En enda mer overbevisende grunn for å hevde at en slik inndeling må avvises er det faktum at den samme jobben eller arbeidssituasjonen åpenbart kan være en arena for mange ulike maskulinitetsformer. Dette innebærer f.eks. at man kan gjenfinne arbeidermaskuliniteten ikke bare blant mannlige industriarbeidere, men også blant menn som befinner seg i mange andre jobber og arbeidssituasjoner. I utgangspunktet er det derfor ingenting i veien for at middelklassemenn i lederposisjoner kan inneha en arbeidermaskulinitet, på samme måte som menn fra arbeiderklassen som jobber på en industriarbeidsplass kan hige etter en hegemonisk ledelsesmaskulinitet. I overensstemmelse med dette vil også mannlige førskolelærere kunne være bærere av arbeidermaskuliniteten, dette til tross for at barnehagen på ingen måte kan betegnes som en typisk industriarbeiderklassearbeidsplass.

2.2 Førskolelæreryrket som en profesjon

Yrkesutøverne innenfor den samme profesjonen vil vanligvis ha noen av de samme verdier, praksiser og språk. Med andre ord vil de til dels ha en felles virkelighetsoppfatning. Det er en betingelse som spesielt må være tilfredsstillt for at et yrke skal kunne kalles for en profesjon, og det er at yrkesutøverne må være offentlig anerkjente som eksperter på et område (Jary & Jary 1995). I barnehagen er førskolelærerne offentlig anerkjente eksperter innen småbarnspedagogikk. Denne unike stillingen til førskolelærerprofesjonen viser seg ikke minst ved at førskolelærerne har et yrkesmonopol på alle stillinger i barnehagen som krever pedagogisk kompetanse, enten dette gjelder stillingen som pedagogisk leder på en avdeling eller stillingen som barnehagestyrer (Hoel 1995).

Førskolelæreryrket kommer i dag innunder betegnelsen semiprofesjon (Hoel 1995). Sammenlignet med de tradisjonelle profesjonene som advokat og arkitekt, er yrkene som betegnes som semiprofesjoner kjennetegnet ved at de krever en litt kortere høyskole- eller

universitetsutdanning (Korsnes et. al 1997). I tillegg er semiprofesjoner velferdsstatsyrker, noe som betyr at disse yrkene også er betegnet av deres klientrelasjon og plassering innunder velferdsstatens tjenester (Hoel 1995).

2.2.1 Førskolelæreryrket blir en profesjon

Førskolelærerprofesjonen slik den fremstår i dag har hatt en lang profesjonaliseringskamp bak seg (Hoel 1995; Korsvold 1998). Profesjonalisering vil si at en yrkesgruppe prøver å utforme en kunnskapsbasis som skiller de profesjonelle fra de ikke profesjonelle. Man kan si at førskolelæreryrket oppnådde å bli en profesjon i løpet av en historisk prosess der barnehagen ble tillagt nye funksjoner (Korsvold 1998).

Siden barnehagens spede start i Norge på midten av 1800-tallet og helt fram til rundt 1970, hadde barnehagen som sin primære funksjon å sikre at vanskeligstilte barn fikk tilstrekkelig tilsyn og omsorg (Korsvold 1998). Siden barns ideelle plass i denne perioden utelukkende ble oppfattet å være i familien med mor og far som de ideelle omsorgs- og forsørgerpersonene, måtte det skaffes gode alternativer for de barna som falt utenfor det ideelle mønsteret. I denne perioden hadde da også barnehagene hjemmet og mødrenes omsorg som ideal for sin egen praksis. Barnehagens ledere på denne tiden, barnehagelærerinnene, kan kalles førskolelærernes forgjengere. Den toårige utdanningen barnehagelærerinnene måtte igjennom på denne tiden skulle da også hvile på hjemmets grunn og hoveddelen av utdannelsen bestod av å lære tradisjonelle kvinnekunnskaper innen omsorg og stell av mindre barn. Ellers bestod utdanningen av opplæring i pedagogiske ideer og ferdigheter, og det eksisterte allerede da et mål om at barnehagelærerinnene på enkelte områder skulle overskride mødrenes kompetanse.

Blant annet som følge av en økt etterspørsel etter barnehageplasser og et økt statlig engasjement i sektoren ble barnehagen på 1970-tallet tillagt nye funksjoner (Korsvold 1998). Nå skulle ikke barnehagen bare ha en tilsynsfunksjon lengre, men den skulle også sikre at barna utviklet seg gjennom pedagogisk stimulering. Førskolelærerne ble nå tillagt oppgaven med å garantere for barnehagens pedagogiske kvalitet, og de fikk monopol på barnehagens lederposisjoner. Dette medførte at førskolelærerne fikk et økt behov for å legitimere sin posisjon i barnehagen, og dette kunne bare gjøres gjennom å markere distanse til amatørerne når det gjaldt barneoppdragelse, slik som praktikantene, assistentene og mødrene. Hjemmet opphørte nå å være

et ideal for førskolelærerne, og for å legitimere sine egne lederposisjoner i barnehagen måtte førskolelærerne nå tydeliggjøre at de hadde en egen kunnskapsbase som skilte dem fra mødrenes praktiske omsorgskompetanse.

Utdanningen ble utvidet og omlagt, og dette resulterte i at pedagogisk teori og andre teoretiske kunnskaper ble vektlagt på bekostning av den praktiske opplæringen. Førskolelærerne skulle nå i større grad enn tidligere kunne basere sin fagautoritet på vitenskapelig og etterprøvbart grunnlag. Som følge av at tradisjonelt kvinnelige felter som håndverks- og praktisk omsorgskunnskap ble nedprioritert, mistet utdanningen samtidig mye av sitt opprinnelige kvinnelige preg. Man kan si at arbeidet for en profesjonell status førte til at førskolelæreryrket var nødt til gå bort fra sitt kvinnepreg og tilpasse seg mannlig kodete akademiske og byråkratiske prinsipper og tradisjoner.

2.2.2 Spesialister på barn

Som vi allerede har sett (se delkap. 1.4.2) er arbeidsrollen til førskolelærerne i barnehagen i liten grad formalisert. Det jeg vil gjøre her er å se kort på hvilke ideer og praksisformer førskolelærerne uansett må forholde seg til som følge av at de er profesjonsutøvere.

Småbarnspedagogikken kan betegnes som den rådende vitenskaplige kunnskap man i dag har om barns læring og utvikling (Korsvold 1998). Profesjonaliseringen av førskolelæreryrket har derfor medført at man har fått en yrkesgruppe i barnehagen som kan betegnes som eksperter på barn (Wærness 1982; Korsvold 1998). Denne ekspertstatusen fører gjerne til at en profesjon monopoliserer de oppgavene som har høyest status på arbeidsplassen, og at de mindre ettertraktede arbeidsoppgavene overlates til mindre faglært kvinnelig arbeidskraft (Wærness 1982). Profesjonaliseringen fører også til at omsorgen nå begrunnes instrumentelt. Førskolelærerens tålmodighet med barn blir derfor i mindre grad en moralsk dyd, men istedenfor blir det en profesjonelt anerkjent teknikk som vedkommende skal ha lært som følge av sin profesjonelle status. Dessuten innebærer profesjonaliseringen at yrkesutøveren skal inneha en faglig distanse til barna han eller hun tar hånd om, og dette er uforenlig med en slik empatisk og innlevende holdning som kjennetegner en mors omsorgsforhold til sitt barn. Med andre ord innebærer ofte profesjonaliseringen at utøveren må oppgi sin personorientering i sitt arbeid til fordel for en mer fag- og kollegaorientering. Man kan derfor si at profesjonaliseringen av tradisjonelle omsorgs-

yrker fører til en avfeminisering, noe som innebærer at yrkesrollen krever mindre av de egenskapene som tradisjonelt har vært tillagt kvinnen.

Det er også vanligvis en del av profesjonen å utøve autoritet ovenfor personer som mangler den ekspertisen og kunnskapen som profesjonsutøveren innehar (Jary & Jary 1995). Dette betyr at han eller hun i utgangspunktet skal utøve et klart lederskap ovenfor de som ikke har denne utdannelsen og rettlede dem på basis av sin kunnskap. Til slutt kjennetegnes profesjoner vanligvis også av at de inneholder en ide om at de utfører sine tjenester til samfunnets beste (Jary & Jary 1995; Abercombie et. al 1994). I utgangspunktet skal profesjonsutøveren derfor bruke sin ekspertise og kunnskap for å bedre samfunnet i altruismens ånd, og ikke for å oppnå egen vinning. Det er ingen tvil om at omsorgsprofesjonene deler dette synet og at de har en altruistisk selvforståelse (Hoel 1995).

2.3 Omsorgs- og kvinnekulturen

På 1970-tallet oppstod det en erkjennelse innen feministisk forskning om at den til da mannsdominerte forskningen på ingen måte klarte å ta høyde for kvinners atferds- og symbolverden (Hauka 1977). Dette førte til at feministiske forskere både i Norge og internasjonalt lagde et forskningsprogram som tok sikte på å bringe kvinners erfaringer inn i samfunnsforskningen (Ve 1992). I Norge utviklet kjønnsforskerne flere nyttige begreper for å bedre forstå og beskrive kvinners hverdags erfaringer. Viktigst i denne sammenhengen er utviklingen av henholdsvis omsorgs- og kvinnekulturbegrepet. Med omsorgsbegrepet har man i utgangspunktet prøvd å ta høyde for og beskrive de praksisformene og de verdiene som inngår i alle omsorgsrelasjoner (Wærness 1982). Kvinnekulturbegrepet har på sin side blitt fremsatt for å få frem de mønstre av opplevelser, atferd, persepsjoner og ideer som kvinner deler om seg selv og sin verden (Ås 1976). Disse to begrepene er viktige i denne oppgaven, fordi de setter fokus på noen av de verdiene og praksisene som det kan tenkes at menn må forholde seg til som følge av at de jobber på en kvinnedominert omsorgsarbeidsplass.

Omsorgs- og kvinnekulturbegrepet har i kvinneforskningen ofte blitt ansett som identiske, noe som innebærer at omsorgsrelasjoner blir sett på som definerende for kvinnen og kvinnelighet (Leira 1992). Denne koblingen skyldes at kvinner alltid har vært og fremdeles er overrepresentert når det gjelder å utføre omsorgsoppgaver både i hjemmet og i arbeidslivet. I tillegg har kvinners morsrolle i vår vestlige kultur blitt konstruert på en slik måte at kvinner har blitt sett på som

naturlig omsorgsfulle (Dalley 1988). Med andre ord så har kvinnens biologiske evne til å bære barn og de emosjonelle bånd som følger med dette, blitt sett på som uløselig knyttet til det å ta seg av og opprettholde omsorgsrelasjoner.

Begrepene omsorg og kvinnekultur kan imidlertid ikke anses som identiske størrelser. Behovet for å analytisk skille omsorgsbegrepet fra kvinnekulturbegrepet skyldes blant annet et ønske om å få frem at menn både evner å være og også ofte har vært omsorgsfulle i sine relasjoner med andre mennesker (Morgan 1996). Dessuten er det slik at kvinnen er noe mye mer enn bare en omsorgsutøver, og det har med rette blitt hevdet at kvinnekulturbegrepet også må ta høyde for kvinnens erfaringer når de ikke befinner seg direkte involvert i omsorgsrelasjoner (Hauka 1977; Morgan 1996). Det at jeg allikevel velger å se på omsorgs- og kvinnekulturbegrepet sammen, reflekterer det faktum at de til dels representerer identiske verdier og praksiser. Menn som jobber i barnehagen møter derfor et såkalt dobbelt press, de vil møte mange av de samme verdiene både som følge av at de er omsorgsutøvere i en omsorgsinstitusjon, og fordi de jobber i et kvinnedominert arbeidsmiljø som iallfall til en viss grad representerer kvinnekulturen og dens verdier. Nedenfor vil jeg først ta for meg hva det vil si å være en omsorgsutøver, for så deretter å redegjøre for hva som særmerker kvinnekulturen.

2.3.1 Omsorg

Norsk kjønnsforskning var tidlig ute med å utskille egne begreper for omsorgsarbeid og omsorgsrelasjoner (Leira 1992). Spesielt betydningsfull i denne sammenhengen har Kari Wærness (1982, 1987) begrepsdistinksjoner vært, og jeg vil i redegjørelsen under i all hovedsak benytte meg av hennes teori.

Ifølge Wærness (1982) er omsorg noe som oppstår i relasjoner hvor minst to mennesker er involvert, der den ene viser bekymring, omtenkksomhet, kjærlighet og hengivenhet ovenfor den andre. Den som trenger omsorg er dyrebar for den som utøver omsorg, og når denne lider vil utøveren lide sammen med vedkommende og sørge for å lindre smerten eller ubehaget. Vi ser her at omsorg må forstås både som sysselsetning og sinnelag.

Omsorg er en kvalitet som man kan gjenfinne innenfor mange typer menneskelige relasjoner (Wærness 1982). Man kan i utgangspunktet skille mellom symmetriske og asymmetriske omsorgsrelasjoner, dvs. mellom ”å ha omsorg for hverandre” og ”å ha omsorg for

andre”. Den første relasjonen finner man blant annet i gjensidige vennskapsforhold, og den innebærer at de enkelte i relasjonen veksler mellom å være giver og mottaker av omsorg.

Asymmetriske omsorgsrelasjoner innebærer på sin side at den som gir omsorg må yte mer enn det vedkommende kan forvente å få igjen av mottakeren, og her kan man igjen skille mellom to typer, nemlig mellom henholdsvis personlig tjenesteyting og omsorgsarbeid. Det som kjenner tegner personlig tjenesteyting er at den som mottar omsorg er den statusoverlegne. Den statusoverlegne parten mottar personlig tjenesteyting selv om vedkommende kan gjøre dette selv. Dette er en omsorgsform som man ofte finner innenfor det private husholdet, hvor kvinner oftere enn omvendt yter personlige tjenester ovenfor friske menn de er nært knyttet til.

Omsorgsarbeid kan generelt defineres som omsorgen for de av samfunnets medlemmer som etter allment aksepterte samfunnsnormer ikke er selvhjulpne, og hvor en derfor ikke kan basere seg på likeverdige ta og gi forhold når det gjelder hjelp og støtte i dagliglivets mange ulike situasjoner (Wærness 1982: 21). Denne relasjonen innebærer at tjenester derfor utføres til beste for personer som ikke er i stand til å utføre disse selv, slik som ovenfor barn, syke, gamle og funksjonshemmede. Mottakerens avhengighet og hjelpeløshet gjør her vedkommende til den statusunderlegne, og omsorgsarbeideren er den som har kontroll. I slike omsorgsrelasjoner må utøveren gjøre det som trengs med utgangspunkt i de behovene den omsorgstrengende har i her og nå – situasjoner, for målet er alltid å gjøre det så bra som mulig for mottakeren i øyeblikket.

2.3.2 Kvinnekulturen

I norsk kjønns sosiologi har kvinnekulturbegrepet som ble utviklet av sosial- psykologen Berit Ås (1976) hatt stor innflytelse. Kvinnekulturbegrepet tar sikte på å få fram at det finnes et samlet sett med meninger, verdier, normer og praksiser som i særlig grad preger kvinner og kvinnelige miljø (Hauka 1977). En særskilt kvinnekultur kan sies å ha oppstått fordi kvinner i uminnelige tider har hatt en spesiell samfunnsmessig stilling, de har med andre ord så godt som alltid vært knyttet til barneomsorg og tilvirkning av mat og klær til slektsmedlemmene. Den ulønnede produksjonen, dvs. husarbeid og omsorgsarbeid, utgjør derfor kvinnekulturens grunnlag.

I lys av at kvinners erfaringer har blitt mye mer mangfoldige i løpet av de siste 30-årene som følge av at de har gjort seg mer og mer gjeldende i den offentlige sfæren, så er nok ikke dette kvinnekulturbegrepet like representativt for kvinners erfaringer som det var da det ble konstruert

for over 25 år siden. Grunnen til at jeg allikevel velger å benytte meg av dette begrepet, er fordi det evner å få fram noen av de verdiene som tradisjonelt har særmerket kvinners måte å tenke på.

Ifølge Ve (1984) har kvinner alltid blitt opplært til å samhandle med andre på en solidarisk måte, og derfor kan man si at altruisme kjennetegner kvinners handlingsstrategier. Kvinner skal således alltid "være der for andre", de skal handle på en slik måte at de skaper velferd for andre, uansett om dette skaper ulemper for dem selv. I tillegg skal kvinner ha evne til empati, dvs. evne til å forstå grunnene til at folk handler som de gjør. De må derfor lære seg å identifisere seg med samhandlingspartnerens problemer, og gjøre deres velferd om til et spørsmål om sin egen velferd.

Gjennom sin studie av kvinner på en industriarbeidsplass har Sørensen (1982) vist hvordan kvinner står for og fremmer en egen form for rasjonalitet, nemlig det hun har kalt for en ansvarsrasjonalitet. Ansvarsrasjonalitet er en alternativ rasjonalitetsform som på en grunnleggende måte er konstruert i protest mot den instrumentelle rasjonaliteten som den mannsdominerte produksjonen på industriarbeidsplasser i særlig sterk grad er preget av. Ansvarsrasjonalitetens hovedpremiss er at mennesker aldri skal brukes som midler av andre. Dette innebærer at man skal behandle hver enkelt arbeider som en person, og at man alltid skal prøve å anstrenge seg for å forstå hvordan den enkelte tenker og hvorfor hun eller han tenker slik. Et annet sentralt premiss i ansvarsrasjonaliteten som bør nevnes er det at arbeidskameratene skal angå hverandre som personer og de skal vise vilje til å leve seg inn i hverandres problemer.

2.4 På hvilke måter kan arbeidsrollen konstrueres i barnehagen?

I hovedproblemstillingen (se delkap. 1.3) tok jeg sikte på å belyse hvordan mannlige førskolelærere kan konstruere sin arbeidsrolle i barnehagen, gjennom å se på hvordan de forholder seg til sitt kjønn, sin profesjon og det at de jobber i et kvinnedominert omsorgsyrke. I dette kapittelet har jeg presentert noen av de verdiene og praksisene som det kan tenkes at mennene kan forholde seg til når de konstruerer sin arbeidsrolle som følge av at de har disse statusene. Til slutt i dette kapittelet vil jeg derfor se på hvordan de ulike maskulinitets, profesjons og omsorgs- og kvinneverdiene og praksisene står i forhold til hverandre, når lar de seg forene og når er de i motsetning. Jeg vil her sette et særlig fokus på hvordan de ulike måtene å være mann på lar seg i ulik grad forene med henholdsvis omsorgs- og kvinneverdiene på den ene siden og profesjons-

verdiene på den andre. Denne drøftingen vil jeg bruke som utgangspunkt for min analyse i kapittel 4 og 5 av hvordan menn faktisk konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen.

2.4.1 Er de ulike ”verdiregimene” forenlige?

Tabell 1 og 2 er oppsummeringer av de verdier og praksiser som jeg har presentert i dette kapittelet i tilknytning til mennenes ulike statuser. Begynner vi med tabell 1 så ser vi at den oppsummerer hvilke verdier og maktrelasjoner som er dominerende innenfor de ulike statusene.

Tabell 1 – 2.4.1 -

Verdiregimer	Maskulinitet	Profesjon	Omsorgs- og kvinnekulturen
Dominerende verdier	Vågalhet, effektivitet, aggressivitet, uavhengighet. Negasjon av alt feminint.	Teknisk rasjonalitet. Lederskap, ekspertise, faglig og emosjonell distanse istedenfor omsorgsfull personorientering. Ide om at man gjør en tjeneste for samfunnets beste.	Omsorgsrasjonalitet Bekymring, kjærlighet, hengivenhet, altruisme, empati og solidaritet.
Maktrelasjon	Hierarkisk. Menns dominans over kvinner og annerledes-tenkende menn.	Hierarkisk. Den profesjonelle har makt over legmenn og ufaglærte (ofte kvinner)	Hovedsakelig egalitær. Utydelig maktrelasjon.

Det som virker tydelig ut fra et blick på tabellen er at hegemonisk maskulinitet og omsorgs- og kvinneverdier står i motsetning til hverandre. Mens den hegemoniske maskuliniteten verdsetter verdier som er med å bidra til å opprettholde maktrelasjoner, så preges omsorgs- og kvinnekulturen av egalitære verdier som i seg selv er uforenelig med maktrelasjoner. Det virker derfor som det er umulig for en mann å være bærer av en hegemonisk maskulinitet samtidig som vedkommende tar inn over seg de omsorgs- og kvinneverdiene som preger barnehagen.

Som vi ser av tabell 2 er det mange måter for menn å gjøre sitt kjønn på, det vil si mange forskjellige maskulinitetsformer menn kan konstruere sin maskulinitet ut i fra. Både idealet om

Tabell 2 - 2.4.1 – Maskulinitetsformene

Maskulinitetsform	Hegemonisk maskulinitet: markeds plass - maskulinitet	Marginalisert maskulinitet: arbeider - maskulinitet	Underordnet maskulinitet 1: Den nye mannen	Underordnet maskulinitet 2: reformmaskulinitet
Verdier	Ærgjerrig, vågal, effektiv og aggressiv. Negasjon av alt feminint.	Uavhengig, praktisk, produktiv og fornuftig. Negasjon av en del feminint.	Den emosjonelle og omsorgsfulle mannen	Solidaritet, likhet, passivitet, følelser, omsorg og empati.
Maktrelasjon	Hegemonisk. Dominans over kvinner og annerledestenkende menn	Kjennetegnet av både motstand og deltakelse i menns dominans over kvinner og andre menn.	Underordnet. Egalitær. Vil oppheve mannens dominans over kvinner og annerledes – tenkende. menn.	Underordnet. Egalitær. Vil oppheve mannens dominans over kvinner og menn blant annen gjennom egen frivillig underordning.

den nye mannen og reformmaskuliniteten er maskulinitetsformer som i høy grad er forenlig med omsorgs- og kvinneverdiene. Derfor kan man i utgangspunktet forvente at menn som jobber i barnehagen vil ta på seg en slik underordnet maskulinitetsform, og at de derfor vil være såkalte ”myke menn” eller ”feminiserte menn.”

Det er imidlertid viktig å presisere at det er ingenting i veien for at menn med hegemoniske maskuline trekk kan jobbe i en barnehage, for som blant annet Ve (1984) og Connell (1987) har vært inne på, står den hegemoniske maskuliniteten godt til kvinners solidariske handlingsmønstre. Dette fordi omsorgs- og kvinneverdiene i utgangspunktet ikke tar

et oppgjør med menns dominans, men de altruistiske holdningene iboende i omsorgs- og kvinnekulturen kan derimot lett bidra til at de blir lettere for menn å dominere i relasjoner med kvinner også i barnehagen.

Uansett virker det å være vanskelig for en mann å jobbe i barnehage over en lengre periode som bærer av den hegemoniske maskuliniteten. Dette henger sammen med at barnehagen som arbeidsplass bare i en svært liten grad belønner hegemoniske verdier som vågalhet, effektivitet og aggressivitet. Dette skyldes også bl.a. at barnehagens lønns- og karrierestruktur ikke åpner opp for at innsats kan gi seg utslag i økt lønn og karriereposisjoner. Barnehagen som institusjon har en helt flat stillingsstruktur, og den eneste lederposisjonen som kan sies å ha en karriere- og statusmessig betydning der er posisjonen som barnehagestyrer (Hoel 1991). Med begrensede muligheter for lønn, karriere, høy yrkesmessig status og muligheter til å dominere i relasjoner med andre, skulle man med andre ord tro at det blir vanskelig for bæreren av den hegemoniske maskuliniteten å få bekreftet sin maskulinitet i barnehagen. Man skulle tro at det er enklere for mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen å være bærer av den marginaliserte arbeidermaskuliniteten. Dette skyldes at maskulin bekreftelse innen for arbeidermaskuliniteten ikke er like sterkt knyttet opp til materielle og statusmessige forhold. Profesjonsverdiene åpner imidlertid opp for at den hegemoniske maskuliniteten kan få et legitimt uttrykk i barnehagen. På mange måter er enkelte profesjonsverdier forenlig med den hegemoniske maskulinitetsformen, blant annet som følge av at både den hegemoniske maskuliniteten og profesjonsverdiene verdsetter ekspertise og lederskapsverdier. Disse verdiene bidrar til å opprettholde hierarkiske maktrelasjoner, og i utgangspunktet vil en mann som vektlegger sine profesjonelle arbeidsoppgaver og status i sitt arbeid i barnehagen kunne sies å være bærer av en hegemonisk maskulinitetsform. Allikevel er det nødvendig å merke seg at det også eksisterer store forskjeller mellom den hegemoniske maskuliniteten og profesjonsverdiene. Mens mannen ut fra de hegemoniske maskulinitetsidealene skal dominere for å fremme sine egne egoistiske interesser eller for å skille seg ut fra det feminine, skal profesjonsutøveren dominere i det øyemed å gjøre en tjeneste for samfunnets beste.

Som følge av at profesjonene har denne altruistiske selvforståelsen kan man også si at det er en bro mellom profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen. Innenfor begge disse ”verdiregimene” skal aktørene vektlegge hva ”de kan gjøre for at andre skal få det bedre”, og selv

om grunnene for dette nok kan være forskjellige innenfor disse to verdiregimene, så er det her allikevel klare likhetstrekk mellom dem.

I analysekapitlene 4 og 5 vil jeg gå nærmere inn på hvordan mine informanter faktisk forholder seg til disse ulike ”verdiregimene” når de konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen, men først vil jeg presentere hvordan jeg har lagt opp denne studien metodisk.

3 Metode

I dette kapittelet skal jeg redegjøre for hvordan jeg har brukt en kvalitativ tilnærming i forbindelse med dette hovedfagsprosjektet. Jeg vil i denne sammenheng prøve å klargjøre alle de

sentrale metodiske valgene jeg har blitt stilt ovenfor i løpet av denne prosessen. Jeg begynner i delkapittel 3.1 med å redegjøre for det kvalitative forskningsintervjuet, og hvorfor denne metoden egnet seg spesielt godt i forbindelse med mine problemstillinger. Jeg forsetter i delkapittel 3.2 med å redegjøre hvordan jeg rekrutterte informanter. I delkapittel 3.3 presenterer jeg kort de informantene jeg rekrutterte. Deretter, i delkapittel 3.4, tar jeg for meg hvordan jeg opplevde det å intervjuet. I delkapittel 3.5 går jeg inn på hvordan jeg la opp analyseprosessen. Jeg avslutter dette metodekapittelet, i delkapittel 3.6, med å diskutere hvilken kunnskapsmessig status mine forskningsfunn kan sies å ha.

3.1 Det kvalitative forskningsintervjuet

Som vi har sett av problemstillingene i første kapittel (se delkap 1.3) har jeg i denne oppgaven satt meg fore å studere hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen. For å avdekke dette var jeg i utgangspunktet avhengig av en metode som gav meg en rik tilgang til mennenes erfaringer, praksiser, følelser, holdninger og målsetninger. Den mest egnede metoden for å oppnå dette er ut i fra min vurdering det kvalitative forskningsintervjuet. Det kvalitative forskningsintervjuet kan defineres som en faglig konversasjon mellom en forsker og et intervjusubjekt som inneholder en viss struktur og hensikt (Kvale 2002). Intervjuet har som utgangspunkt at det skal innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med det formål å kunne faglig fortolke de beskrevne fenomenene. Styrken til denne metoden er at den på en god måte fanger opp variasjoner i intervjusubjektenes oppfatninger om et tema og dermed evner den å gi et bilde av hvor mangfoldig og kompleks den sosiale verden er. I mitt eget prosjekt gav denne metoden meg muligheten til å gå dypt inn i arbeidsrollen som de mannlige førskolelærerne konstruerer, samtidig som den tillot at jeg kunne intervjuet nok personer til at det var mulig å få fram variasjoner som eksisterer innenfor denne gruppen. Til sammen intervjuet jeg åtte mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen.

Lenge vurderte jeg imidlertid å supplere kvalitative intervjuer med deltakende observasjon i barnehagene. Til forskjell fra i det kvalitative forskningsintervjuet er forskeren i deltakende observasjon selv deltaker i de sosiale prosessene som skal studeres, og han kombinerer gjerne deltakelse med observasjon av de øvrige aktørene og relasjonene mellom dem (Grønmo 1996). En slik metodekombinasjon ville nok gitt meg enda flere relevante data enn hva jeg har fått gjennom å utelukkende benytte meg av intervjuer, fordi dette ville gjort det mulig for

meg å komplementere mennenes fortellinger om deres egen praksis i barnehagen med konkrete observasjoner av deres faktiske praksis. Den viktigste grunnen til at jeg allikevel endte opp med å bare bruke intervjuer skyldes tidsperspektivet. For at deltakende observasjon skulle hatt noen nytte i forbindelse med dette prosjektet måtte jeg brukt mye tid på det, trolig også mer enn hva jeg har til disposisjon på et hovedfag. Dessuten gav intervjuene meg tilstrekkelig med data til at jeg ikke så det som hensiktsmessig å begynne med observasjonsstudier. Man kanskje si at jeg opplevde at jeg kom til et punkt i forskningen, hvor jeg følte at jeg hadde tilstrekkelig med data til å kunne belyse mine problemstillinger på en god måte.

3.2 Rekruttering av informantene

Umiddelbart etter at jeg hadde fått godkjent min prosjektskisse i februar 2003 gikk jeg i gang med å lete etter aktuelle informanter. Hovedkravet mitt i rekrutteringsprosessen var at informantene skulle være førskolelærere og at de skulle jobbe som pedagogisk leder på sin barnehageavdeling. Grunnen til at jeg valgte å studere mannlige førskolelærere istedenfor mannlige assistenter, skyldtes som jeg nevnte i innledningskapittelet, at jeg ønsket å se på hva deres profesjonelle status hadde å si for hvordan de dannet sin arbeidsrolle i barnehagen.

Mitt ønske om å studere pedagogiske ledere hang sammen med at jeg ønsket å konsentrere meg om menn som befant seg i noenlunde den samme arbeidssituasjonen. Det som betegner arbeidssituasjonen til pedagogiske ledere er som allerede nevnt (se delkap 1.4.2), at de er ledere på sin avdeling og at de derfor styrer mye av sin egen og sine medarbeideres (assistenter) arbeidsdag. Det ville naturligvis også vært interessant å studere hvordan førskolelærere som jobber i underordnede posisjoner i barnehagen konstruerer sin maskulinitet. Dette ville imidlertid gitt opphav til en annen type studie enn den jeg har lagt opp til i denne oppgaven, og dessuten ville disse vært ekstra vanskelige å lokalisere i lys av at de fleste førskolelærerne i barnehagene jobber som pedagogiske ledere.

I utgangspunktet antok jeg at det kunne bli vanskelig å få tilgang på nok mannlige førskolelærere i bergensområdet som ville la seg intervju. Ikke bare er det få menn i barnehager generelt, i tillegg er de mennene som finnes der ofte spredd utover i forskjellige barnehager. Imidlertid skulle prosessen med å rekruttere informanter vise seg å gå forbausende enkelt.

For å lette arbeidet med å finne aktuelle informanter prøvde jeg på et tidlig tidspunkt å lokalisere offentlige registre hvor mannlige førskolelærere var samlet. En mulighet som jeg

vurderte var å finne informanter gjennom nettsidene til organisasjonen ”Menn i barnehager”(MIB)⁴. Det viste seg imidlertid på nettsidene at lokallaget for Hordaland bare var registrert med noen få mannlige førskolelærere, og dessuten var det usikkert hvorvidt disse fremdeles jobbet i barnehagen i lys av at dette lokallaget hadde vært inaktivt i flere år. Jeg kom også frem til en erkjennelse av at jeg ikke ønsket å bare rekruttere mannlige førskolelære jeg visste var opptatt av mitt tema. I utgangspunktet anså jeg det som minst like interessant å studere arbeidsrollekonstruksjonen til menn som har et mer desinteressert eller ambivalent forhold til kjønnsproblematikken i barnehagen. På dette området valgte jeg derfor en annen strategi enn hva Andreassen (2000) gjorde da hun studerte menn i barnehagen, fordi hun betegnet det som en klar styrke at hun fikk muligheten til å intervjuer menn som allerede hadde et reflektert forhold til hennes tema.

For å rekruttere informanter benyttet jeg meg i stede av lister over førskolelærere som en lærerskole hadde lagt ut på internett. Disse mannlige førskolelærerne var tilknyttet lærerskolen som øvingslærere, og de jobbet alle som pedagogiske ledere i ulike barnehager i bergensområdet.

Disse øvingslærerne kan ikke beskrives som helt representative for gruppen av mannlige førskolelærere, men det er samtidig ingen grunn til å tro at de er spesielt atypiske. Det eneste jeg tror skiller dem fra gruppen som helhet kan være at de er mer faglig engasjert enn hva mannlige førskolelærere generelt er. Hvis det er tilfelle kan det kanskje være at disse konstruerer sin arbeidsrolle på andre måter enn hva flertallet av de mannlige førskolelærerne gjør. Det kan blant annet tenkes at deres profesjonelle status er viktigere for dem enn for andre førskolelærere som ikke er øvingslærere. Jeg anså imidlertid ikke dette som noe stort problem, og jeg bestemte meg derfor for å ta utgangspunkt i denne listen når jeg skulle rekruttere informanter.

Før jeg kunne ta direkte kontakt med informantene måtte jeg først kontakte Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) for å få godkjent min planlagte fremgangsmåte for å rekruttere informanter. Etter at jeg hadde fått klarsignal fra NSD til å fortsette, sendte jeg ut et informasjonsbrev til samtlige av de åtte informantene som var registrert på listen til høyskolen. I dette informasjonsskrivet informerte jeg generelt om forskningsprosjektet og om informantenes rettigheter i forkant, under og etter et eventuelt intervju (se vedlegg 1). Jeg informerte videre om at jeg i løpet av noen uker ville ta kontakt med dem i barnehagen for å høre om de ville delta og for å eventuelt avtale tid og sted for når intervjuet skulle gjennomføres. Av de åtte på listen fikk

⁴ Se <http://www.mibnett.no/>

jeg bare telefonisk kontakt med syv. Jeg fikk ikke kontakt med den siste informanten fordi han nettopp hadde sluttet å jobbe i barnehagen for å begynne i en ny jobb på et ungdomsherberge. Alle de syv jeg fikk kontakt med sa seg villig til å bli intervjuet. Jeg rekrutterte litt senere en åttende informant gjennom en av mine andre informanter, og det er verdt å merke at han ikke var en øvingslærer. Hele prosessen med å rekruttere informanter tok ikke lengre tid enn cirka to måneder, fra begynnelsen av april til slutten av mai 2003.

3.3 Presentasjon av informantene

For å få fram de ulike bakgrunnene som informantene mine har velger jeg å gi en kort presentasjon av dem nedenfor. Jeg vil her fokusere på å gi informasjon om informantenes arbeidsbakgrunn og familiesituasjon. Både i denne presentasjonen og senere i analysen er det helt nødvendig at jeg ivaretar mine informanternes anonymitet. Anonymisert behandling av informantenes opplysninger er en viktig forutsetning for å opprettholde tillitsforholdet mellom forsker og informanter, og det er i tillegg et vesentlig etisk aspekt i forhold til ivaretagelsen av personvernet (Alver & Øyen 1997). At informantene forblir anonyme vil i denne sammenhengen si at informantene ikke skal kunne gjenkjennes i offentliggjorte tekster (Alver & Øyen 1997; Kvale 2002)

Som Alver og Øyen (1997) presiserer er det mye vanskeligere å innfri kravet om full anonymitet for forskning som tar for seg mer unike og spesielle samfunnsfenomener, enn hva det er for forskning som studerer mer generelle og utbredte fenomener. Som følge av at andelen mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen i bergensområdet er liten, er det derfor en stor utfordring å sikre at mine informanter forblir fullstendig anonyme. For å sikre anonymiteten bruker jeg for det første pseudonym. I tillegg vil jeg bruke fiktive navn på barnehagene og andre institusjoner og steder som kunne ha bidradd til å identifisere informantene.

Trond (33):

Trond var i sterkt tvil angående yrkesvalget, for han ønsket egentlig å bli markedsfører. Han ble utdannet førskolelærer på midten av 90-tallet og har siden jobbet i den samme barnehagen. I denne store barnehagen har han hele tiden vært den eneste mannen. Han er gift og har tre barn. Konen hans har en godt betalt markedsføringsstilling i det private næringslivet.

Øyvind (43)

Øyvind er den eldste informanten i utvalget. Han var ferdig utdannet førskolelærer på begynnelsen av 80-tallet og var da i begynnelsen av 20-årene. Han har jobbet i mange forskjellige barnehager i løpet av sin yrkeskarriere og han har jobbet både som pedagogisk leder og som styrer. I dag er han pedagogisk leder i en liten barnehage med en noenlunde jevn kjønnsfordeling, men han er alene som mann på sin avdeling. Øyvind er gift og har tre barn. Konen jobber deltid innen helsesektoren.

Ola (34)

Ola bestemte seg for å bli førskolelærer i en alder av 23, etter først å ha jobbet tre år som assistent. Etter fullført utdanning jobbet han tre år i en liten barnehage, før han i 2000 begynte å jobbe som pedagogisk leder i sin nåværende barnehage. Han er nå den eneste mannlige ansatte i en stor barnehage. Ola er gift med en barnevernspedagog og har tre barn.

Paul (35)

Paul immigrerte til Norge på begynnelsen av 90-tallet. Han søkte på mange utdanninger da han kom til Norge, men han kom bare inn på førskolelærerutdannelsen. Han har stort sett jobbet i den samme barnehagen siden han ble ferdig utdannet, og det er til sammen tre menn i denne store barnehagen. Paul er imidlertid den eneste mannlige førskolelæreren i barnehagen, og han er den eneste mannen på sin avdeling. Paul er enslig og har ingen barn.

Tor (36)

Tor var midt i 20-årene da han bestemte seg for å bli førskolelærer, og han har jobbet i den samme barnehagen siden han ble ferdig utdannet. Dette er en liten barnehage som er noenlunde jevnt fordelt kjønnsmessig, men han jobber alene som mann på sin avdeling. Tor er gift med en barnevernspedagog og de har ingen barn.

Ørjan (31)

Da Ørjan var 24 år bestemte han seg for å få seg en utdanning, og valget falt da på førskolelærerutdannelsen. Etter endt utdanning jobbet han på en skole i et år før han fikk sin nåværende jobb i en barnehage. I tillegg til Ørjan jobber det en annen mann i denne middels store barnehagen, men han er assistent på en annen avdeling. Ørjan er gift og har 2 barn. Konen har en ledende posisjon i en kirkemenighet.

Rolf (35)

Rolf var aldri i tvil om at han ville bli førskolelærer. Han ble ferdig utdannet på begynnelsen av 90-tallet og han har jobbet i den samme barnehagen siden 1997. Det er to menn i denne store barnehagen, men hans mannlige kollega jobber som assistent på en annen avdeling. Rolf er gift og ektefellen jobber som assistent i en annen barnehage. De har ett barn i sammen.

Arne (42)

Arne bestemte seg for å bli førskolelærer på begynnelsen av 80-tallet, i en alder av noen og tjue. Han valgte da mellom førskolelærerutdanning og en fremtid i postvesenet. Han har vært ansatt i den samme barnehagen siden midten av 80-tallet, først som ekstra førskolelærer, og siden som pedagogisk leder. På slutten av 90-tallet tok han to års avbrudd for å være hjemme med sin

yngste sønn. Etter at han kom tilbake har han vært den eneste mannen i en middels stor barnehage. Ellers er han gift med en sykepleier og de har til sammen tre barn.

Informantene hadde på intervju tidspunktet alle jobbet i barnehagen i mellom 3–20 år. De fleste av informantene jobbet i mellomstore eller store barnehager, dvs. barnehager som har i mellom 10–20 ansatte. Tre av informantene var helt alene som eneste menn i sine barnehager, og samtlige av informantene jobbet på avdelinger sammen med to andre kvinnelige assistenter.

Som vi ser er alle informantene i alderskohorten mellom 31 – 43 år. Vurderer man sivilstatusen deres så kan vi registrere at hele sju av åtte informanter er gift, mens seks av åtte også har barn. Blant informantene som har barn er det dessuten bare to som ikke har barn i førskolealder. Alt dette gjør nok at man må betegne informantene som en relativt etablert gruppe. De fleste mennene var gift med andre omsorgsarbeidere, og de kan derfor sies å ha en relativt likestilt yrkesstatus sammenlignet med sine koner.

3.4 Intervjuene

Alle intervjuene ble gjennomført i perioden april – mai 2003. Det at intervju prosessen gikk forholdsvis raskt må nok sees i sammenheng med at den gruppen jeg intervjuet var lett tilgjengelige. Samtlige informanter bodde og arbeidet i bergensområdet og de var derfor lett for meg å nå.

Jeg lot informantene selv bestemme stedet og tidspunktet for gjennomføringen av intervjuene. Hele seks av de åtte informantene valgte å la seg intervju i barnehagen. I utgangspunktet blir arbeidsplassen gjerne betegnet som et godt sted for å gjennomføre intervjuer, fordi dette er et sted hvor informantene vanligvis føler seg hjemme (Repstad 1993). Min egen erfaring med å intervju i barnehagen er imidlertid delt. Stort sett plasserte vi oss i rom som var avskjermet fra resten av barnehagen og hvor støynivået var akseptabelt. Imidlertid opplevde jeg at flere av intervjuene ble oppstykket, fordi vi stadig ble avbrutt enten av unger eller ansatte. Spesielt i ett intervju opplevde jeg at intervjusamtalen ble avbrutt veldig mange ganger. Dette intervjuet ble gjennomført på styrerommet i en liten barnehage. Jeg opplevde her at informanten flere ganger midt under intervjuet snakket i telefonen og kommuniserte med sine assistenter. Dette intervjuet var på ingen måte ufruktbart, jeg fikk faktisk ganske mye ut av det, men flyten i samtalen kunne nok vært bedre.

En annen ting som var problematisk med intervjuene som ble gjennomført i barnehagen var tidsaspektet i forhold til hvor lenge intervjuene skulle vare. I informasjonsskrivet og i min personlige telefonsamtale med informantene hadde jeg presisert at samtalen nok ville vare opp imot to timer. Allikevel opplevde jeg at to av informantene ved intervjuenes start reservertet seg og sa at intervjuene ikke måtte overstige en og en halv time pga. ventede jobbforpliktelser. Spesielt i forbindelse med den ene informanten fikk dette synlige konsekvenser for kvaliteten på intervjuet, og da spesielt på den siste delen. Når informanten på et tidspunkt i intervjuet innså at han hadde veldig dårlig tid, endret han totalt samtalestil. Denne informanten som i utgangspunktet hadde sprudlet over av fortellerlyst, begynte plutselig å svare i enstavelserord for å fortest mulig bli ferdig med intervjuet. I lys av mine erfaringer har jeg vel innsett at å intervju informant i nærmere to timer på deres arbeidsplass og i deres arbeidstid, nok ikke er den beste settingen for å oppnå en intervjusamtale med en naturlig flyt og avslutning. Samtidig gav barnehagen som intervjusted enkelte uvante ressurser som man ikke ville hatt tilgang på dersom intervjuet ble utført et annet sted. I forbindelse med et intervju viste f.eks. en av mine informanter meg rundt på hans avdeling, og han gav meg konkrete eksempler på hvilke leker han hadde kjøpt inn for å gjøre barnehagehverdagen mer fysisk krevende for barna. Dette gjorde at jeg fikk en mer konkret innsikt i temaet mannlig omsorg, og dette dro jeg nytte av i de senere intervjuene.

Når det gjelder de to siste intervjuene ble det ene utført hjemme hos informanten, mens det andre tok vi på en hyggelig og avskjermet kafé i et kjøpesenter. Disse rammene for intervju-samtalen opplevde jeg, selv om jeg innser at jeg har et begrenset grunnlag for å generalisere, som mer gunstige enn arbeidsplassen.

På tross av disse litt uheldige opplevelsene rundt stedet for intervjuene, følte jeg allikevel alt i alt at intervjuene var vellykkede. Alle informantene viste iallfall i utgangspunktet en interesse for temaet og jeg fikk også et klart inntrykk av at informantene satte pris på å kunne få snakke inngående om sitt eget liv ovenfor en interessert lytter. Flere av informantene nevnte da også etter at intervjuet var ferdig at samtalen hadde gitt dem en positiv erfaring, bl.a. fordi de nå hadde klart å sette ord på ting som de tidligere bare hadde tatt for gitt og aldri tenkt eksplisitt over. Til sammen varte alle intervjuene fra en time og femten min. til to timer.

Under intervjuene forholdt jeg meg til en relativt omfattende intervjuguide (se vedlegg 2), som bestod av fire bolker som hadde forslag til spørsmål under seg. Intervjuguidens funksjon i kvalitative intervjuer er å sikre at samtalen dekker over alle de tema som intervjueren er

interessert i å få belyst (Repstad 1993; Kvale 2002). Den skal også bidra til at intervjuet får en viss struktur, og på den måten hindrer den at intervjuet drukner i irrelevant snakk (Repstad 1993). For min egen del hadde jeg i forkant av intervjuene eksplisitte teoretiske antagelser om hvilke verdier og praksisformer (se kap. 2) som menn som jobber i barnehagen kan tenkes å forholde seg til, og intervjuguiden var iallfall delvis strukturert ut i fra et ønske om å finne ut i hvilken grad disse antagelsene stemte empirisk.

I intervjuene forholdt jeg meg forholdsvis slavisk til spørsmålene i intervjuguiden, og jeg gikk også ganske kronologisk frem i forhold til de ulike temaene som jeg skulle belyse. Jeg var imidlertid under alle intervjuene veldig opptatt av å forfølge interessante ting som informantene sa gjennom oppfølgingsspørsmål, og intervjuene må derfor beskrives som semi – strukturerte.

Repstad (1993) fraråder å ha et slavisk forhold til intervjuguiden, fordi dette kan føre til at samtalen blir oppstykket og unaturlig. Selv tok jeg meg selv f.eks. i å avbryte informanter fordi de på et tidligere tidspunkt enn hva jeg hadde forutsatt tok opp ting jeg hadde tenkt å ta opp senere intervjuet. Det kan godt hende at dette i et par av intervjuene førte til at informantene ikke fortalte meg alt som de ville ha fortalt meg hvis jeg hadde latt samtalen gå sin naturlige gang. Jeg lærte imidlertid av erfaring, og etter hvert mener jeg at jeg ble flinkere til å tilpasse intervjuguiden under intervjuets gang, slik at jeg evnet å ta tak i ting på en skikkelig måte på de tidspunktene som informantene ville snakke om det.

3.4.1 Kjønn som intervjutema

Som nevnt ovenfor opplevde jeg at informantene i all hovedsak hadde en positiv opplevelse av det å bli intervjuet. Allikevel må det sies at på samme måte som andre som har studert kjønn, oppdaget også jeg at det ikke bare er enkelt å intervjuer om kjønn (se f. eks. Løberg 2000). Jeg opplevde at flere av informantene nærmest ble irritert når jeg spurte om forhold som gikk direkte på deres kjønn. Denne irritasjonen bestod først og fremst av en uvilje mot å svare på spørsmål som dreide seg om hvordan deres kjønn hadde betydning for deres verdier og arbeidspraksis i barnehagen. Blant særlig to av informantene var denne uviljen så betydelig at jeg i løpet av intervjuet delvis fryktet for å gå videre inn på flere spørsmål om kjønn. Når jeg da gikk videre med spørsmål om kjønn i disse intervjuene hendte det nok at jeg nærmest beklaget at jeg måtte gå videre inn på slike spørsmål på tross av informantens uttrykte motvilje. Hadde jeg vært en mer

erfaren intervjuer hadde jeg nok behandlet denne motstanden som jeg møtte på en mer profesjonell måte, og dermed hindret at dette fikk betydning for den videre gangen i intervjuet.

I ettertid har det vist seg at jeg har fått masse interessante data i de intervjuene hvor jeg ble møtt med denne motviljen. Jeg har for eksempel funnet at de som ikke var særlig interessert i å svare på spørsmål om kjønn paradoksalt nok uttrykker, gjennom sine holdninger og praksis i barnehagene, noen av de klareste kjønnede typene av alle jeg har studert. Jeg fant f.eks. at disse prøvde å skille seg ut fra sine kvinnelige kollegaer både gjennom at de gjorde andre aktiviteter enn kvinnene generelt i barnehagen, men også ved at de holdt på med andre og mer maskuline aktiviteter sammen med barna.

Dette kan innebære, slik jeg ser det, at det ofte er ufruktbart å stille spørsmål hvor informantene på egenhånd blir bedt om å vurdere sitt eget kjønns betydning når man skal studere menn og kvinner som kjønnede vesener. Gjennom å studere kjønn i barnehagen på en mer indirekte istedenfor en direkte måte unngår man kanskje også å gjenta barnehageforskningens tendens til å lage stereotype beskrivelser av mannens rolle i barnehagen. Dette kommer av at intervjusubjektene ofte ble opphengt i det Douglas (1971) kaller "public accounts" når de på egenhånd skulle vurdere betydningen av sitt eget kjønn for den arbeidsrollen de konstruerte i barnehagen. "Public accounts" vil si at intervjusubjektet tar utgangspunkt i hva som er sosialt akseptabelt i ulike sosiale sammenhenger når han beskriver noe, og dette kan ha den effekt at informanten presenterer en stereotypisk beskrivelse av sin egen rolle i barnehagen, istedenfor at man får konkrete beskrivelse av hva han faktisk gjør som mann i barnehagen. Et eksempel på at slike public accounts gjorde seg gjeldende i mine intervjuer har vi når intervjusubjektet sier til meg: "Altså mennene er flinkere til å. Altså, det blir sagt at menn er flinkere til å...Ikke så mye dull og dall." Informanten gir altså her en sosialt akseptert beskrivelse av hvordan menn kan tenkes å være, uten at han samtidig gir en konkret privat beskrivelse (private account) som illustrerer i hvilken grad han selv opptrer i overensstemmelse med dette. Det å få slike public accounts har helt klart vært nyttig i forbindelse med mitt prosjekt, dette bl.a. fordi det har satt et interessant søkelys på hvilke generelle forskjeller som informantene mine mener eksisterer mellom menn og kvinner i barnehagen. Allikevel har det ikke vært mitt mål å bare få slike oppfatninger om hvilke forskjeller som generelt eksisterer mellom kjønnene, men jeg har vært mer opptatt av å avdekke hvilke faktiske forskjeller som konkret eksisterer på mennenes arbeidsplass. Derfor har såkalte private accounts vært enda mer interessante enn slike public accounts for mitt

prosjekt, fordi jeg nettopp har vært opptatt av å avdekke hvordan menn i barnehagen empirisk konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen. Hvis jeg hadde hatt muligheten til å gjøre prosjektet om igjen ville jeg nok derfor lagt litt mindre vekt på å stille spørsmål hvor intervjusubjektene ble bedt om å på egenhånd vurdere sitt kjønns betydning. Dette hadde nok spesielt hatt den effekt at det ville gitt enkelte av intervjuene en bedre stemning, men det kunne nok også ha bidratt til at jeg fikk enda flere relevante data.

3.5 Analyseprosessen

Under intervjuene benyttet jeg meg av en båndopptaker. Fordelen med å bruke en båndopptaker sammenlignet f.eks. med å skrive notater under intervjuets gang, er at jeg som intervjuer fullt og helt kan konsentrere meg om intervjuets emne og framdrift (Kvale 2002). Dette gjør at det blir lettere å identifisere interessante tråder i svarene som gis i intervjuene, samt å følge disse opp med aktuelle oppfølgingsspørsmål (Repstad 1993). Det var også min erfaring at både jeg og informantene nærmest glemte at det lå en båndopptaker på bordet under intervjuene, og dette førte til at vi begge kunne konsentrere oss fullt og helt om intervjusamtalen.

Bruk av båndopptaker betyr imidlertid at man må bruke litt ekstra tid til å skrive ut eller transkribere intervjuene fra muntlig språk til skriftlig tekst. Når intervjuene transkriberes blir intervjusamtalene samtidig strukturert slik at de blir bedre egnet for den kommende analysen. Selv transkriberte jeg ordrett omtrent 200 sider i forbindelse med mine intervjuer, og denne prosessen framstod for meg som både langdryg og kjedelig. Først nå i ettertid innser jeg hvor viktig denne transkripsjonsprosessen var, ikke minst fordi den gjorde det tvingende nødvendig for meg å sette meg grundig inn i intervjuene. Dette medførte at jeg på et tidlig tidspunkt begynte å tenke på hvordan disse intervjuene kunne analyseres, og på hvilken måte de passet med de teoretiske antagelsene jeg hadde hatt som utgangspunkt før jeg begynte å intervjuer.

Et vanlig problem innenfor kvalitativ forskning er ifølge Kvale (2002) at forskeren begynner å tenke på hvordan intervjuene skal analyseres først etter at han eller henne er ferdig med datainnsamlingen. En slik fremgangsmåte fører gjerne til at forskeren på et tidspunkt i forskningen står ovenfor et overveldende stort datamateriale som han ikke vet hvordan han skal analysere. Dette er en ugunstig situasjon å være i for en forsker, først og fremst fordi det innenfor de kvalitative metodene ikke finnes noen anbefalte standardmetoder for å gjennomføre dataanalysen. Den beste måten man kan unngå dette analyseproblemet er ved å planlegge hvordan

man skal analysere før man går i gang med å intervju. Dette kan blant annet gjøres gjennom å bygge deler av analysen inn i intervjuguiden.

I forbindelse med mitt eget prosjekt hadde jeg allerede i begynnelsen av prosjektet ganske klare ideer om hvilke problemstillinger (se kap.1) jeg ville ha svar på og hvilke teoriperspektiver (se kap.2) jeg ønsket å bruke som utgangspunkt for å analysere intervjuene. Mitt utgangspunkt har hele tiden vært at jeg har ønsket å avdekke hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen, og dette har jeg ønsket å gjøre gjennom å se på hvordan de forholder seg til at de er menn, som er profesjonsutøvere, og som jobber på en kvinnedominert omsorgsarbeidsplass. Jeg tok også utgangspunkt i disse problemstillingene og teoriperspektivene når jeg strukturerte intervjuguiden i forkant av intervjuene, og således kan man nok si at jeg begynte analysen på et tidlig tidspunkt. Det er helt klart at dette utgangspunktet har hatt stor betydning for hvordan jeg har tolket datamaterialet senere i analysen.

I sitt forsvar for en teoriutviklende forskningsmetode, en metode som vanligvis går under betegnelsen grounded theory, hevder Christensen (1998) blant annet at en forsker helst bør gå inn i sitt forskningsfelt uten å ha bestemt seg for hvilke teorier og problemstillinger som skal brukes. Problemet med forskningsprosjekter som definerer klare problemstillinger tidlig i forskningsprosessen er ifølge henne at denne forskningen vil være mindre åpen og sensitiv for observasjoner. Ifølge Repstad (1993) kan en slik teoribasert tilnærming til feltet som jeg har brukt unngå de problemene som Christensen (1998) nevner dersom forskeren går ut i feltet med det han kaller for et "åpent sinn". Det er med andre ord ingenting i veien for at en forsker kan gå ut i feltet med en faglig definert forforståelse så lenge han er villig til å justere på denne forforståelsen underveis i prosessen.

For min egen del har jeg vært nødt til både å fjerne og tilpasse enkelte teorier som følge av mitt møte med feltet, uten at dette har medført at jeg har funnet det nødvendig å forkaste mitt teoretiske utgangspunkt fullstendig. F.eks. har jeg funnet ut at menn i barnehagen kan konstruere sin maskulinitet på mange flere måter enn jeg opprinnelig trodde, og dette har gjort at jeg har måttet endre på min i utgangspunktet dualistiske forståelse av maskulinitet til fordel for en mer pluralistisk modell. Mitt møte med feltet har også ført til at jeg har fått en utvidet forståelse av de rollekonfliktene menn som jobber i barnehagen står ovenfor. I utgangspunktet trodde jeg at mennenes rollekonflikt først og fremst bestod av at mennene møtte ulike og inkompatible forventninger i og utenfor barnehagen. Selv om denne rollekonflikten ikke var helt fraværende i mitt

datamateriale, er det likevel et faktum at mine informanter i liten grad fokuserte på denne typen rollekonflikt. I stedet fant jeg, ganske uventet vil jeg si, at mennenes rollekonflikt bestod av at de hadde problemer med å håndtere at de hadde de samme forventningene tilknyttet seg selv både i barnehagen og i familien. Mennene hadde med andre ord problemer med å takle det å ha omsorgsoppgaver både på jobben og hjemme i familien. Denne oppdagelsen gjorde f.eks. at jeg ikke så det som hensiktsmessig å bruke verken funksjonalistisk eller symbolsk interaksjonistisk rollekonfliktteori for å belyse mine informanternes erfaringer.

Fordelen med å velge en teoribasert tilnærming i stedet for en "forutsetningsløs" tilnærming til et felt, er at en slik tilnærming gjør at det blir lettere for forskeren å forholde seg til de innsikter som allerede er produsert om et sosialt fenomen (Repstad 1993). Dette innebærer bl.a. at forskningen har bedre forutsetninger for å bidra til å skaffe en vitenskapelig forståelse av et fenomen, dvs. en utdypet forståelse som gir en erkjennelse som går utover aktørens selvforståelse. Som Repstad (1993) poengterer, vil den som går inn i et felt uten å forholde seg til aktuell teori på et område, sjelden være i stand til å finne noe som helst av vitenskapelig interesse.

3.6 Resultatenes kunnskapsmessige status

I moderne samfunnsvitenskap blir særlig tre begreper brukt når man skal vurdere et forskningsarbeids kunnskapsmessige status, og det er henholdsvis generaliserbarhet, reliabilitet og validitet (Kvale 2002). Samtlige av disse standardene er i utgangspunktet konstruert for å kunne vurdere kvantitative studier, og flere av dem er derfor i mindre grad relevante når man skal vurdere kvaliteten på en kvalitativ studie. På tross av dette vil jeg ta utgangspunkt i disse begrepene når jeg nå skal vurdere hvorvidt mine funn kan sies å være vitenskapelige.

Spørsmålet om hvor generelle forskningsfunn er blir vanligvis redusert til et spørsmål om hvorvidt funnene lar seg generaliseres statistisk (Kvale 2002). Som følge av at jeg i denne studien bare har en utvalgsstørrelse på åtte informanter, kan jeg selvfølgelig ikke generalisere i statistisk forstand. Slik statistisk generalisering har heller ikke vært noe ønskelig, fordi en slik studie av arbeidsrollen i barnehagen som jeg har utført er avhengig av en kvalitativ tilnærming for å kunne gå i dybden på problemstillingene. Av den grunn kan man nok si at jeg i denne studien har vurdert det å kunne få mye informasjon om den enkelte informant som mye viktigere enn det å kunne generalisere funnene. Dette betyr selvfølgelig ikke at jeg ikke har funnet forhold i min

studie som også kan tenkes å gjelde for mannlige førskolelærere mer generelt. F.eks. kan det virke som om det er mest vanlig at menn konstruerer sin maskulinitet i barnehagen på en alternativ måte, gjerne da i overensstemmelse med den marginaliserte arbeidermaskuliniteten. En annen ting som virker ganske utbredt er at menn i barnehagen ofte opplever å være sosialt isolerte på arbeidsplassen pga. fraværet av andre menn.

Innenfor den kvantitative metoden blir reliabilitet bestemt av hvor nøyaktig data-innsamlingsprosessen har vært, og dersom uavhengige målinger av et fenomen gir noenlunde det samme resultatet vil reliabiliteten være høy (Hellevik 1999). Hvis reliabilitet forstås utelukkende på denne kvantitative måten, bør man ifølge Eneroth (1989) ikke etterstrebe å oppnå en høy reliabilitet innenfor kvalitativ forskning. Dette har sammenheng med at man innenfor de kvalitative metodene ikke primært skal måle noe som helst, men i stede er metoden best egnet til å oppdage nye egenskaper hos et gitt studiesubjekt. Derfor er det snarere en fordel dersom en forsker oppdager egenskaper i et datamateriale som en annen forsker ikke har funnet. Innenfor kvalitativ forskning er det allikevel helt nødvendig å sikre at studiens resultater fremstår som intersubjektivt gyldige, i den forstand at utenforstående skal kunne forstå hvordan en annen forsker har kommet frem til sine forskningsresultat (Eneroth 1989). En slik intersubjektivitet sikrer man i kvalitative studier gjennom å gi en grundig beskrivelse av utvalgsprosessen, data-innsamlingen og analysemetodene, fordi dette gjør det mulig for utenforstående å få et innblikk i forskningsprosessen. Jeg har prøvd å gi en grundig beskrivelse av disse prosessene tidligere i kapittelet, bl.a. med sikte på å høyne studiens intersubjektivitet.

Validitet kan i utgangspunktet defineres som gyldighet, og i en forskningsmessig sammenheng dreier validitetsspørsmålet seg derfor om forskningsfunnene kan sies å være gyldige. Ifølge Kvale (2002) kan man i utgangspunktet skille mellom to definisjoner av validitet, en positivistisk og en etter- positivistisk. I den positivistiske definisjonen blir validitet et spørsmål om forskeren faktisk måler det han tror han måler. Ut fra denne standarden er kvalitativ forskning ugyldig i den grad funnene ikke lar seg representere i tall. Det er mange interessante funn som ikke kan representeres i tall, og et vitenskapssyn som påstår at kvantitative data i seg selv er bedre eller mer valide enn kvalitative er feilaktig (Grønmo 1996; Kalleberg 1998). Spørsmålet om hvilke datatyper som kan brukes kan selvfølgelig ikke avgjøres a priori, men er i første rekke avhengig av den faktiske problemstillingen som skal belyses (Grønmo 1996). Den kvalitative definisjonen av validitet er da også, som Kvale (2002) poengterer, mye videre enn den

kvantitative, og her bestemmes validitet av om den metoden man bruker klarer å undersøke det den er ment til å undersøke, eller om våre observasjoner reflekterer de fenomenene som vi faktisk ønsker å vite noe om. Man kan ifølge Kvale (2002) øke validiteten til kvalitative forskningsfunn ved å begynne valideringsarbeidet på et tidlig tidspunkt i forskningsprosessen, og på ulike stadier i forskningen kan man derfor gjøre ulike ting for å øke studiens validitet. I begynnelsen av en studie kan man f.eks. øke studiens validitet gjennom å ha solide teoretiske foruttagelser. I forbindelse med den konkrete intervjuingen som skjer senere i intervjuprosessen, øker man derimot validiteten gjennom å gjennomføre en grundig utspørring av informanten, for å kontrollere informasjonen som informanten har gitt. Dette og annet valideringsarbeid har jeg aktivt prøvd å utføre på de ulike stadiene av forskningsprosessen, og jeg har redegjort for dette arbeidet gjennom hele dette kapittelet.

4 Arbeidsrollen i barnehagen – forholdet til barna

I dette og neste kapittel skal jeg presentere min analyse av hvordan de mannlige førskolelærerne konstruerer sin arbeidsrolle ut fra hvordan de forholder seg til de ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen når de arbeider i barnehagen. I tråd med min drøftelse i delkapittel 2.4.1 tar jeg utgangspunkt i at mennene kan forholde seg på fire ulike måter til de ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiene, og omsorgs- og kvinnekulturen i barnehagen, og mennene vil derfor kunne konstruere sin arbeidsrolle i barnehagen på fire forskjellige måter. Dette teoretiske utgangspunktet viste seg å dekke mine informanternes fortellinger om sitt arbeid i barnehagen, og det gir meg mulighet til å diskutere ulikhetene som finnes mellom dem med henhold til hvordan de forholder seg til barna og hvilken lederstil de tar.

Jeg vil i presentasjonen av analysen av hvordan forskjellige informanter alle kan sies å konstruere sin arbeidsrolle i barnehagen på en av disse fire måtene, først og fremst se på hvordan de forholder seg til barna, og se på hvilken lederstil de tar på avdelingen. I dette kapitlet vil jeg konsentrere meg om å analysere hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle på ulike måter forholder seg ulikt i sin samhandling med barna, og først i neste kapittel (kap.5) vil jeg gå videre til å analysere hvilken lederstil de tar.

I dette kapitlet vil jeg derfor først, i delkapittel 4.1, identifisere de fire ulike måtene som mine informanter kan konstruere sin arbeidsrolle på i barnehagen, og jeg vil her også klargjøre de kriteriene som jeg har benyttet meg av for å skille fra hverandre de forskjellige måtene som mennene kan konstruere sin arbeidsrolle på. Jeg fortsetter i delkapittel 4.2, med å analysere hvordan menn som kan sies å ha konstruert sin arbeidsrolle på forskjellig måte forholder seg i barnehagens kjernerelasjon, dvs. ovenfor barna. Jeg avslutter dette kapitlet, i delkapittel 4.3, med å drøfte det maskuline omsorgsbegrepet. Jeg tar her sikte på å diskutere hvorvidt det gir mening å snakke om at menn i barnehagen kan sies å være utøvere av en særegen maskulin omsorgstype. Jeg vil drøfte dette fordi det er flere av mine informanter som hevdet at de utøvet en annerledes og mer maskulin omsorgstype i barnehagen enn sine kvinnelige kollegaer.

4.1 Typologi over måter mannlige førskolelærere kan konstruere sin arbeidsrolle

I lys av drøftelsen jeg utførte i delkapittel 2.4.1, tar jeg som utgangspunkt at menn i barnehagen kan forholde seg på fire ulike måter til de ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen i barnehagen. Mennene kan derfor konstruere sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte, på en hegemonisk maskulin måte, på en måte som konstruert i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, og på en reformmaskulin måte.

Som man ser av navnene på de måtene som menn i barnehagen kan konstruere sin arbeidsrolle på, har jeg tatt utgangspunkt i de ulike maskulinitetsformene når jeg har typologisert disse måtene. Jeg har valgt å typologisere de ulike måtene som arbeidsrollen kan konstrueres på med utgangspunkt i mennenes kjønnete status fordi kjønn er, i motsetning til de to andre statusene mennene kan sies å ha i barnehagen, en status som mennene alltid må forholde seg til (se delkap 2.4.1). Mens det er fullt tenkelig at mennene kan velge vekk, iallfall i enkelte sammenhenger, både profesjons og omsorgs- og kvinneverdier og praksiser i sitt virke i barnehagen, må de derimot alltid gjøre sitt sosiale kjønn i den sosiale samhandlingen (West og Zimmerman 1987). Typologien er derfor dannet basert på en ide om at den maskulinitetstypen mennene forholder seg til også vil ha konsekvenser for hvordan de vil forholde seg til profesjons og omsorgs- og kvinneverdier og praksiser når de jobber i barnehagen. Som vi så i delkapittel 2.4.1 er det f.eks. umulig å være hegemonisk maskulin i barnehagen og samtidig ta inn over seg omsorgs- og kvinnekulturen som finnes der. Man kan derfor si at denne typologien over måter menn kan konstruere sin arbeidsrolle på i barnehagen, utgjør ulike rene kombinasjoner for hvordan mennene kan forholde seg relativt konsekvent til alle statusene som de har i barnehagen.

Basert på denne typologien har jeg kommet frem til at fem av mine informanter har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte (Øyvind, Ola, Paul, Tor og Ørjan), mens en mann henholdsvis har konstruert sin arbeidsrolle på en hegemonisk maskulin måte (Trond), på en måte som er i overensstemmelse med idealet om den nye mannen (Rolf), og på en reformmaskulin måte (Arne). I virkeligheten konstruerer selvfølgelig ingen av mine informanter deres arbeidsrolle på en så ren måte som det denne typologien åpner opp for, men deres erfaringer passer allikevel i stor grad overens med den måten å konstruere arbeidsrollen på som jeg velger å knytte dem til. Som nevnt i metodekapittelet (kap.3) er det verdt å merke at jeg

har hatt ett åpent teoretisk utgangspunkt i denne oppgaven, og jeg har derfor hele tiden vært åpen for at mine kategorier ikke ville passe med mine informanternes erfaringer. Jeg vil i diskusjonen i analysen av de ulike måtene som menn kan konstruere sin arbeidsrolle på, derfor vektlegge å få fram noe av den ytterligere variasjon og kompleksitet som eksisterer med henhold til hvordan mennene empirisk forholder seg til de ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen i barnehagen. I analysen vil jeg dessuten være i stand til å gi et mye mer konkret og variert empirisk innhold til hva som kjennetegner arbeidsrollen når den er konstruert på en arbeidermaskulin måte enn hva jeg vil være i stand til når den er konstruert på en av de andre måtene, fordi det er flere som konstruerer sin arbeidsrolle på denne måten.

Begynner vi med å ta for oss hva som betegner arbeidsrollen når den er konstruert på en arbeidermaskulin måte, så er det selvfølgelig først og fremst at den er kjennetegnet av at den er konstruert i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten. Det kan kanskje i utgangspunktet virke litt galt å hevde at mannlige førskolelærere kan være bærere av en maskulinitetsform som vanligvis har blitt knyttet til arbeiderklassemenn innen manual industriproduksjon. Jeg har tidligere argumentert (se delkap. 2.1.3) for at det ikke gir mening å snakke om at menn i en type arbeidssituasjon kan sies å alene være bærere av en maskulinitetsform, dette fordi man åpenbart kan finne lignende verdier og tankesett hos menn på tvers av ulike arbeidssituasjoner. I stedet mener jeg at spørsmålet om hvorvidt menn i ulike arbeidssituasjoner kan sies å være bærere av arbeidermaskuliniteten, og andre maskulinitetsformer for den saks skyld, må avgjøres empirisk fra gang til gang og ikke a priori engang for alltid. Som jeg vil prøve å illustrere i dette og neste kapittel er mange av mine informanter så preget av mange arbeidermaskuline verdier når de konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen at det legitimerer at jeg knytter dem til denne maskulinitetsformen.

Menn som konstruerer sin arbeidsrolle på denne måten vil derfor prøve å få en maskulin bekreftelse gjennom å bevare en eller annen form for maskulin uavhengighet i barnehagen, og de vil ikke prøve å oppnå maskulin suksess i barnehagen i overensstemmelse med den hegemoniske maskuliniteten (se delkap 2.1.3). Dette betyr at de nok vil fokusere på omsorgspraksisen i sitt virke i barnehagen, og de vil ikke søke seg til leder- og administrasjonsoppgaver som kunne gitt dem maskulin suksess. I stedet vil man nok finne at de prøver å skille seg ut fra kvinnene i arbeidsmiljøet ved at de utarbeider strategier som gjør at de kan sikre sin maskuline uavhengighet der. En naturlig måte å gjøre dette på for menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en

arbeidermaskulin måte, er å søke seg til aktiviteter som blir sett på som maskuline ut fra en arbeidermaskulin tankegang, og ved å avvise deler av omsorgs- og kvinneverdiene og praksisene som man kan finne i omsorgs- og kvinnekulturen. Det er ganske usikkert hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle på denne måten vil forholde seg til sin profesjonelle status, men det som er sikkert er at de ikke vil bruke denne som et påskudd for å dominere over assistentene eller for å oppnå maskulin suksess.

Menn som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en hegemonisk maskulin måte er på sin side preget av at de gjør sitt kjønn i barnehagen i overensstemmelse med den hegemoniske maskuliniteten. Det å vektlegge omsorgs- og kvinneverdier og praksiser i barnehagen, er ingen god måte for hegemonisk maskuline menn å oppnå maskulin bekreftelse i barnehagen, og derfor vil nok mennene som konstruerer arbeidsrollen på denne måten nedtone slike verdier og praksiser. I stedet vil menn som konstruerer arbeidsrollen på denne måten, søke seg mot ledelses- og administrasjonsoppgaver i barnehagen som kan gi dem økt status og karrieremuligheter. Dessuten vil mennene som konstruerer arbeidsrollen på et hegemonisk maskulint vis vektlegge sin profesjonelle status i barnehagen, fordi gjennom å vektlegge den kan de både få utløp for sitt lederskapsbehov og for sitt behov for å dominere over mennesker de står i nær forbindelse med (se delkap. 2.1.1 og 2.4.1).

Menn som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, er for det første kjennetegnet av at de gjør sitt kjønn i barnehagen i overensstemmelse med idealet om den nye mannen. Dette betyr at menn som har konstruert sin arbeidsrolle på denne måten ikke vil vise klare tegn til å ville maskulinisere sin oppførsel i barnehagen. Dessuten vil de være sterkt preget av omsorgs- og kvinneverdiene i omsorgs- og kvinnekulturen, dette fordi idealet om den nye mannen og omsorgs- og kvinnekulturen stort sett er preget av de samme verdiene, slik som altruisme, empati, omsorg, osv (se delkap 2.1.2, 2.3 og 2.4.1). Samtidig står ikke idealet om den nye mannen i konsekvent motsetning til den hegemoniske maskuliniteten, og det er derfor ingenting i veien for at profesjonsverdier og praksiser kan være sentrale for menn som har konstruert sin arbeidsrolle på denne måten, dog ikke på måter som bryter med de sentrale omsorgs- og kvinneverdiene som preger idealet om den nye mannen.

Menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en reformmaskulin måte vil gjøre sitt kjønn i barnehagen i overensstemmelse med reformmaskuliniteten. Denne maskulinitetsformen er

definert grunnleggende i motsetning til den hegemoniske maskuliniteten, og dette betyr at menn som konstruerer sin arbeidsrolle på denne måten vil avvise alle verdier og praksiser som kan oppfattes som hegemonisk maskuline i barnehagen (se delkap 2.1.2). Menn som konstruerer denne arbeidsrollen slik vil i sterk grad være preget av omsorgs- og kvinneverdiene som preger barnehagen, og sammenlignet med menn som konstruerer arbeidsrollen i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, er det et mye mer personlig prosjekt å være tilknyttet disse verdiene for menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en reformmaskulin måte. Profesjonsverdier og praksiser vil til slutt nedtones hos menn som har konstruert sin arbeidsrolle på denne måten, dette fordi slike aktiviteter nettopp vil kunne tjene som et middel til å oppnå maskulin suksess for menn som jobber i barnehagen.

4.2 Forholdet til barna

I dette delkapittelet vil jeg analysere hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle på ulike måter forholder seg ulikt til barna i barnehagen. Jeg vil begynne (delkap.4.2.1) med å ta for meg mennene som kan sies å ha konstruert arbeidsrollen på en arbeidermaskulin måte, og deretter vil jeg fortsette (delkap.4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4) fortløpende med mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på de tre andre måtene.

4.2.1 Forholdet til barna når arbeidsrollen er konstruert på en arbeidermaskulin måte

Hvis vi begynner med mennene som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte, så kan vi med en gang slå fast at det som betegner mennene innenfor denne kategorien er at de legger svært stor vekt på samhandlingen med barna i barnehagen. Dette viser seg for det første ved at mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på en slik måte, forteller at de velger å bruke mesteparten av arbeidstiden de har på jobben til å være sammen med barna. Dessuten viser dette seg også ved at de er veldig opptatt av å være gode omsorgspersoner for barna i barnehagen. Denne bevisstheten rundt barnehagens kjerneoppgave viser seg f.eks. når Ola snakker om hva han forstår med å gi barna omsorg i barnehagen. Ola sier

”Det blir jo å dekke disse primærbehovene med mat og søvn og påkledning. Men og det følelsesmessige, skape trygghet for ungene, sånn at de føler seg trygge og at de faktisk er trygge. Det legger jeg vekt på.”

Dette fokuset på barnehagens kjerneoppgaver passer godt overens med idealene som finnes innenfor arbeidermaskuliniteten, fordi verdier om at arbeideren både skal være praktisk og fornuftig på arbeidsplassen står sentralt her (Collinson 1992).

Det som imidlertid også helt klart går igjen blant alle informantene i denne kategorien, er at samtlige har et sterkt behov for å vektlegge hvordan de utøver en annerledes omsorg enn den omsorgen kvinnene i barnehagen utøver. Deres omsorg er for det første definert i motsetning til den feminine omsorgen som kvinnene i arbeidsmiljøet yter, og i tillegg antas det ofte at den omsorgen de yter som menn er bedre enn den omsorgen kvinnene gir. Menns maskuline omsorg må slik det beskrives av mine informanter forstås som et veldig vidt begrep, og det rommer alt fra hvordan de som menn forholder seg helt generelt ovenfor barna i barnehagen, til hvordan de spesifikt forholder seg i forbindelse med slike ting som trøst, lek og grensesetting.

Flere av mine informanter i denne gruppen vektlegger hvor viktig deres mannlige fysikk er for dem når de redegjør for hva som betegner deres omsorg ovenfor barna. Ifølge Ola kan han som følge av sin fysiske styrke samhandle med barna på en helt annen måte enn hva kvinnene kan. Ola sier dette om hvordan hans mannlige omsorg skiller seg ut fra kvinnenes omsorg:

”Ja det, det blir veldig sånn kontant når jeg gjør det. Jeg møter de på min måte og liksom grabber han (ungen) til meg og så, ja. Og det funker vel alltid.”

Ola spesifiserer litt senere hva han mener med at han har en kontant tilnæringsmåte ovenfor barna:

”Nei jeg løfter opp en unge som jeg aldri har tatt før og så bærer jeg han med meg og så viser jeg han rundt i barnehagen og forteller. Ja liksom viser hvem jeg er. Og så spør jeg liksom hvem han er, men samtidig så viser jeg med hele fysikken min at jeg holder ham, jeg tar vare på han fysisk og på kropps og på hele. Jeg prøver liksom å være den liksom solide typen, og da gir de seg over. Jeg tror ikke damene. De er mer, holder seg litt på avstand og tilnærmer seg mer forsiktig enn jeg gjør, jeg går rett på.”

Den moderne ideologien om at det eksisterer grunnleggende biologiske forskjeller mellom menn og kvinners kropp har alltid bidratt til å begrunne og naturliggjøre menn patriarkalske dominans over kvinner i samfunnet (Connell 2003, Flannigan 1994). Dette har sammenheng med at menns sosiale overlegenhet har blitt ansett som en direkte konsekvens av hvordan den mannlige fysikken er konstruert (Connell 2003). Som vi ser av det Ola sier ovenfor, så reproduseres

oppfatninger om at menns og kvinners kropper er grunnleggende biologisk forskjellige også barnehagen. Som følge av sin fysiske styrke og bruk av denne ser det ut til at Ola mener at han har en ekstra dimensjon i sin omsorgsutøvelse som kvinnene mangler.

Går vi videre over til trøst så blir ikke kjønnsforskjellene ifølge mine informanter i denne gruppen noe mindre tydeligere. Det som betegner forholdet flere i denne gruppen har til trøst er at de ifølge dem selv at de er langt flinkere enn sine kvinnelige kollegaer til å skille når barn trenger trøst fra når de ikke gjør det. Paul forteller om når han finner det naturlig å tilbakeholde trøst:

”Du har noen unger som bruker dette (de griner) bare for å få oppmerksomhet sant. De slår seg bare litt, og da så auuu (imiterer en ubehagelig lyd) da venter jeg. Jeg må takle slike situasjoner sant.”

Tor er enig, og han sier dette om hvordan hans mannlige omsorg skiller seg fra den kvinnene gir i forbindelse med trøst:

”Kanskje ikke så, kanskje ikke den mer kvinnelige tilnæringsmåten (betegner hans måte å gi trøst) der du på en måte først sier ”å Gud”, sant. For da vil du skape en eller annen sånn enda mer. Altså kanskje vi menn er litt mer sånn ”ok hva var det som skjedde der?” og så. ...Fikk han et jævlig kutt eller var det bare et lite skrubbsår?. ...Som regel er det bare et skrubbsår. Og så sier du, nei det var ikke så gale, det såret på kneet altså. Men jeg tror ungene på en måte har en opplevelse av at det blir på en måte for de en omsorg det og. Like godt som at du kommer bort der, og det første du gjør er å klemme på de, før du på en måte ser hva som har skjedd og. Hva som vil være mer den her kvinnelige måten å gjøre det på.”

I dette lange sitatet er det klart at Tor på mange måter prøver å distansere seg fra det jeg i teorikapittelet kalte barnehagens omsorgs- og kvinnekultur. Denne kulturen vektlegger hvordan omsorgsutøveren betingelsesløst skal dekke den omsorgstrengendes omsorgsbehov, og det er her i liten grad rom for at omsorgsutøveren skal vurdere et gråtendes barns omsorgsbehov. Det er også verdt å legge merke til at Tor i sin uttalelse helt klart knytter et slik betingelsesløst omsorgsideal til kvinner generelt.

På samme måte som Tor, distanserer også Ola seg fra kvinnenens naturlige omsorgsfullhet når han begynner å snakke om hvordan han reagerer forskjellig fra kvinnene når barna begynner å grine.

”Kanskje jeg er litt mer intellektuell i forhold til vurderinger, sånn som går på sånne omsorgsting. Jeg tror kvinnene gjør ting ut i fra intuisjon... Skjer det en ulykke, så blir jeg ikke oppspilt, og jeg tenker at det er faktisk små unger som det kan skje noe med. Hvis det skjer noe så må jeg se på regnestykket mitt, og jeg blir ikke liksom, jeg begynner ikke å grine eller noe sånt. For da hadde jeg ikke holdt ut i jobben, hvis jeg ble opprørt bare hvis det var noen som skar seg, for det er det jo hele tiden.”

På tross av at både Tor og Ola vektlegger sin evne til å vurdere barns behov for trøst, er det verdt å merke at de ikke knytter denne evnen til deres status som profesjonsutøvere. Dette er kanskje litt overraskende i lys av at omsorgsprofesjonene nettopp kan sies å være betegnet av å ha et slik teknisk forhold til sine omsorgsoppgaver (Wærness 1982). I stedet hevder både Tor, og ikke minst Ola, at deres vurderende eller ”matematiske” forhold til slike ting som trøst handler om fundamentale kjønnsforskjeller. For Ola spesielt er det også tydelig at han mener at hans måte å gi trøst på er bedre enn den medfølende kvinnelige måten.

Dette behovet mennene har for å for å distansere seg fra kvinnes såkalte naturlige empati gjennom sin praksis i barnehagen, går også igjen når Paul snakker om hvorfor han mener menn er flinkere enn kvinner til å være konsekvente i sin grensesetting:

”Jeg vil påstå at menn er mer konsekvente. Altså mer, det har med sårbarheter sant. Altså, vi lar oss ikke styre så veldig mye av sårbarheter. Sant, du setter en grense og ungene skal sende et blick til deg sant, stakkars meg sant. Så ville en kvinne kanskje reagere på en annen måte enn menn.”

En annen ting som samtlige av disse mennene hevder kjennetegner deres omsorgstype er at de har en mye høyere toleransegrense ovenfor barna enn hva kvinnene har, i den forstand at de i langt større grad enn kvinnene lar barna utfolde seg fritt i barnehagen. Øyvind er for eksempel veldig klar på at barna får leke fritt på hans avdeling:

”Jeg prøver å være sånn orientert mot at det er situasjoner som styrer og ikke redsel for at situasjoner skal ta av, sant. Hvis det tar av så er det helt greit, men så tar vi han bare inn igjen etterpå.”

For å illustrere denne frie holdningen bruker han som eksempel hvordan han reagerer når barna står i fare for å bli våte.

”Ja jeg synes jo f.eks. barn og vatn er veldig kjekt. Så istedenfor å skru igjen en vannkran når det allikevel regner så skrur vi han heller opp og så blir vi våt, men det er grådig gøy.”

Ørjan er enda tydeligere enn Øyvind på at menn generelt sett lar barna utfolde seg i mye større grad enn hva kvinner gjør, og dette har ifølge ham vært et tema i hans barnehage. Om dette sier han:

”Kvinnene lar ikke barna utfolde seg skikkelig. Men vi har snakket en del om det i kollegium og alle er jo på en måte enige eller delvis enige om at sånn er det, og derfor er det så viktig med menn i barnehagen. Måten mannfolk reagerer på og kvinnfolk.”

Ørjan utdyper litt senere hva han konkret mener med dette:

”Altså ulike toleransegrenser kanskje. Jeg tror vi mannfolk lar dem gjøre mer. Enkelte kvinnfolk vil vel kanskje si at, kanskje vi går på grensen av og til, men. Jeg synes at det må være lov å slå seg fordi erfaringer får du ikke uten at de får lov til å oppleve å slå seg.”

Vi har her kommet til kjernen for å forstå hva som kjennetegner menns maskuline omsorg ifølge mine informanter i denne gruppen. Dette fordi menn er ifølge disse mye flinkere enn kvinner til å forholde seg til et utvidet omsorgsbegrep, i den forstand at det å utøve omsorg ikke bare består av å dekke omsorgsbehovene til barna, men også av å fremme barns fysiske utvikling. Paul sier dette på en veldig klar og tydelig måte:

”Men omsorg er alt fra å skifte bleier og sette grenser til å fremme barns utvikling”

Paul er dessuten veldig tydelig på at menns evne til å utvikle barna må stå sentralt når man skal forstår menns maskuline omsorg i barnehagen:

”Jeg tror det er en stor forskjell mellom kvinner og menn i barnehagen, og det er at vi gutter gir ungene i barnehagen mer utfordringer enn jentene. Altså hvis vi legger opp til en tur, så vil jeg påstå at guttene vil velge en vanskeligere rute enn kvinnen... Du velger ikke den letteste veien, du velger den mest krevende. ... Og så dette her med hvordan vi jobber for å stimulere barns utvikling. Vi (menn) liker å utfordre ungene, vi liker å gi dem utfordringer som samtidig stiller krav til dem. F.eks. får ungene fra min avd. lov til å gå ut å leke alene, uten voksent tilsyn. Mens andre kvinner ikke ville ha gjort det. For at de er mer bekymret for at ting kan skje. Menn har et mer avslappet forhold til sånne ting altså.”

Paul legger på sin side opp til at barna både skal møte intellektuelle og fysiske utfordringer i barnehagen. Spesielt viktig for ham er det allikevel å utvikle barnas sansemotorikk, og som følge av dette legger han opp til veldig mye krevende fysisk aktivitet. Paul forteller om turene han vanligvis tar.

”Vi kan f. eks. gå på turer som varer fire – fem timer sant.... Jeg tar med seks unger alene. Turene skal være utfordrende først og fremst. Altså utfordrendes, de skal være motiverendes.”

Han illustrerer litt senere på en god måte hvor krevende disse turene kan være:

”Jeg hadde faktisk en student for ikke så lenge siden, og hun var veldig overrasket over de utfordringene hun fikk når hun var på tur. Altså, hun hadde selv problemer med å gå i terrenget. Hun hadde problemer med å klatre f. eks. skråninger og sånne ting sant. Hun synes det var forferdelig, jeg mente det ikke var så farlig. Men, altså dette har også med omsorg, sant.”

På samme måte som ovenfor skulle man i utgangspunktet tro at en omsorgsutøvers evne til å stimulere barnas utvikling hang sammen med vedkommendes utdanning og ikke med kjønn. Dette fordi førskolelærerutdannelsen nettopp tar sikte på å utdanne profesjonsutøvere som er spesialister på å stimulere barns utvikling (Korsvold 1998). I lys av at menn er enda mer

underrepresentert i førskolelærergruppen sammenlignet med assistentgruppen i barnehagen, skulle man i motsetning til min informants påstander tro at det var kvinnene som hadde særskilt kompetanse til å stimulere barnas utvikling i barnehagen. Det at Paul her ikke engang vurderer om det å stimulere barns utvikling like godt kan være avhengig av utdanning som av kjønn, kan tyde på at han anser sin kjønnede identitet som mer betydningsfull for sitt virke i barnehagen enn hans profesjonelle status. Det er allikevel verdt å merke at når Paul snakker om at menn er særlig flinke til å stimulere barns utvikling, har han nok særlig barns fysiske utvikling i tankene heller enn barns generelle utvikling. At Paul tillegger menn denne egenskapen er nok ikke så rart i lys av at sportlig og fysisk aktivitet helt siden 1800-tallet innenfor den vestlige kulturen har blitt sett på som definerende for menn og mannlighet (Parker 1996). Blant annet har menns dominans når det gjelder å drive på med fysiske aktiviteter blitt begrunnet ut fra vitenskapelige argumenter som har hevdet, på et feilaktig grunnlag, at kvinner er biologisk underlegne sammenlignet med menn. På samme måte som Paul, er også Øyvind svært opptatt av at barna skal utvikles og herdes i barnehagen, og han definerer seg eksplisitt i motsetning til det tradisjonelle synet om at barna først og fremst skal skjermes og taes vare på i barnehagen. Han sier:

”Jeg har lyst til å gå litt omvendt... Barna skal utsettes for litt sånn her, hva skal man si, usikre momenter. Det er ikke farlig å bli våt hvis det er en 8 – 10 varmegrader sant, og vi skal være ute i en time. Det kan godt hende at det blir litt ubehagelig på slutten, men det er ikke farlig sant. Sånn at de må kjenne litt på elementene synes jeg. Lek og lær gjennom elementer er jo noe som styrker fysikken. Det synes vi er grådig viktig.”

Det er helt klart at det er en nær sammenheng mellom de aktivitetene mine informanter i denne gruppen helst gjør sammen med barna i barnehagen, og hvordan de oppfatter sin egen omsorg. Av den grunn kan man si at de konstruerer et maskulint omsorgsbegrep ut fra hvilke personlige interesser de har. Det er derfor heller intet rom for tradisjonelle kvinnelige aktiviteter i det maskuline omsorgsbegrepet som mine informanter utviser, og dette tydeliggjøres bl.a. gjennom at nesten samtlige av mine informanter rapporterer at de både misliker og nedprioriterer de fleste rolige inneaktiviteter. F.eks. sa alle mine informanter i denne gruppen at de sjelden legger opp til formingsaktiviteter for barna, og spesielt en (Paul) sa i tillegg at han nektet å holde på med matlaging sammen med barna.

Det er grunn til å hevde at mennenes maskuline praksis i barnehagen og deres konstruksjon av maskuline omsorgsbegrep, utgjør strategier som mennene i barnehagen benytter seg av for å skille seg fra det kvinnelige arbeidsmiljøet som de jobber i. Det er vanlig at menn

som jobber i kvinnedominerte omsorgsykker vektlegger de maskuline aspektene ved arbeidet for å kunne bevare sin følelse av seg selv som annerledes og bedre enn sine kvinnelige kollegaer (Williams 1995). I lys av dette kan man nok si at informantene i barnehagen som konstruerer sin maskulinitet i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten iallfall på enkelte områder bidrar til å opprettholde kjønnsforskjellene og menns overordnede dominans i samfunnet gjennom sitt fokus på sitt kjønns forskjellighet i et tradisjonelt kvinneyrke.

En annen ting som det er viktig å se på når det gjelder hvordan mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte forholder seg til barna, er spørsmålet om hvor aktivt de tar i bruk pedagogikk og planlegging i sin samhandling med barna. Når det gjelder denne informantgruppens forhold til planlegging og gjennomføring av pedagogiske aktiviteter i barnehagen, er det verdt å merke seg at gruppen deler seg i to, noe som vel illustrerer at denne informantgruppen er veldig kompleks. Mens Ola, Ørjan og Paul på sin side vektlegger at slike aktiviteter er en viktig del av den arbeidsrollen de danner i barnehagen, hevder både Øyvind og Tor på den andre siden at de bare i svært liten grad er opptatt av slike ting. En mulig forklaring på at det er en viss motsetning mellom informantene her, kan kanskje tillegges det faktum at informantene som er opptatt av pedagogiske aktiviteter alle jobber i middels eller store barnehager, mens informantene som ikke er opptatt av dette jobber i relativt små barnehager. Det er i utgangspunktet sannsynlig at førskolelærerne av ulike grunner har bedre forutsetninger for å drive på med pedagogiske aktiviteter når de jobber i større barnehager, og dette kan derfor forklare hvorfor mennene som ellers har konstruert deres arbeidsrolle på den samme måten i barnehagen skiller lag på dette punktet. Det er imidlertid et hovedpoeng at begge gruppene begrunner sitt forhold til slike aktiviteter gjennom å henvise til sentrale verdier innenfor arbeidermaskuliniteten. Mens de tre første anser aktiv planlegging og gjennomføring av pedagogiske aktiviteter ovenfor barna som en betingelse for å kunne være dyktig i jobben sin, avviser de to andre slike aktiviteter fordi de bl.a. anser dem som en trussel mot deres maskuline uavhengighet i barnehagen.

Ørjan sier dette om hvor viktig gjennomføring av pedagogiske aktiviteter er for ham når han samhandler med barna:

”Har faste ting som hver uke hele måneden med samlingsstunder. Ja ikke alt, men at du har en grunn å stå på for å si det sånn. Det er på en måte rammeplanen vi forholder oss til. Og det er jo, det står jo ganske klart der, hva du skal igjennom og da nytter det liksom ikke på en måte, ikke sant?”

Ola har også tanker om at dette er aktiviteter som er viktige for ham i arbeidshverdagen:

”Ja det er viktig for meg. Det er liksom fagarbeidet. Det er jo det som gjør at det ikke bare er en oppbevaringsplass. Så det er klart viktig.”

Paul er allikevel den som er mest opptatt av å planlegge og å gjennomføre pedagogiske aktiviteter, og om det sier han bl.a. dette:

”Sånn som jeg sa til deg er det alltid noe som preger deg under utdannelsen når du, og det som preget meg var det her med hvordan sansemotorikken påvirker barns utvikling. Og det er derfor jeg legger så mye vekt på det (i hans arbeid med barna på avdelingen).”

Som vi ser av sitatene ovenfor sier alle disse tre informantene at pedagogisk planlegging er viktig for dem i deres arbeid i barnehagen. Det er helt klart at disse ser på gjennomføringen av slike aktiviteter ovenfor barna som den fremste betingelsen for at de kan gjøre en god jobb i barnehagen, noe man ser bl.a. ved at de henviser til at slike aktiviteter er deres ”grunn” og ”fagarbeid”. Både det å kunne ens fagarbeid, og å være flink og produktiv på jobben, er sentrale verdier innenfor den marginaliserte arbeidermaskuliniteten som disse mennene kan sies å forholde seg til i dannelsen av sin arbeidsrolle (Collinson 1992).

Det at disse tre tar i bruk profesjonsverdier for å fremme maskuline arbeiderverdier, istedenfor hegemonisk maskuline verdier (se tabell 2, 2.4.1), blir enda klarere når det viser seg at verken ønsket om å dominere i relasjoner med assistentene eller ønsket om økt status utgjør noen grunn til at disse mennene vektlegger pedagogiske aktiviteter.

At det å dominere ikke er grunnen til at disse mennene vektlegger profesjonsverdier viser seg f.eks. i Ørjans tilfelle. Han ønsker ikke å ha ulike maktforhold på avdelingen, og han lar derfor assistentene både få drive med planlegging og pedagogiske aktiviteter:

”Men så har vi kommet til en enighet om at de (assistentene) skal få en halvtimes planleggingstid. Det går litt på at de skal bidra med noe som er planlagt de også.”

At heller ikke status er grunnlaget for å drive med pedagogiske aktiviteter blir klart når Paul snakker hvordan han blir belønnet når barna utvikler seg:

”Det er ikke viktig å få den anerkjennelsen, men det er for at jeg skal kunne gjøre en god jobb (at han har pedagogiske aktiviteter). Altså, jeg er ikke opptatt av å få ros, å si ”du er så flink og sånn.” For det er min jobb. ... Altså, de beste resultatene ser du på ungene selv. Ja og da er jeg fornøyd.”

I motsetning til hva som var tilfellet for de informantene vi nettopp har sett på, uttrykte de resterende to informantene i denne informantkategorien på sin side en dyp skepsis til å drive med

planlegging og pedagogiske aktiviteter. Øyvind sier dette om hva planlegging og pedagogiske aktiviteter betyr for ham i hans arbeidshverdag:

”Planlegging er vel ikke det vi gjør mest av.”

Tor legger heller ikke opp til planlagte pedagogiske aktiviteter:

”Alt for lite egentlig (pedagogisk planlegging). Når du jobber ti år får du en viss rutine i ting du gjør”.... Jeg kunne jo vært mye flinkere til å lage masse planer. Men det gjør vel kanskje, kanskje en er litt for lite faglig etter hvert. En ser jo at det en driver på med fungerer.”

Det er spesielt en begrunnelse som går igjen når informantene skal begrunne hvorfor de ikke vektlegger å holde på med planlagte pedagogiske aktiviteter sammen med barna, og det er at de ser på slike aktiviteter som et hinder for at de skal kunne gjøre en god jobb i barnehagen. Øyvind sier dette:

”Vi mener det er tiden vi er her med barna som er det viktigste”

Tor gir mye av den samme begrunnelsen:

”Prøver på en måte å rettferdiggjøre sin profesjonalitet, og det tror jeg ofte ligger bak alle prosjektarbeid, planlegging, møter. Altså, det styrer vel vi ganske mye unna på en måte. Vi jobber på gulvet, vi er her. Vi bruker tid på det.”

Vi ser her at planlegging og pedagogiske aktiviteter til en viss grad blir sett på som unyttige teoretiske aktiviteter som tar tiden bort fra det praktiske arbeidet med barna. I motsetning til hos de tre andre informantene i denne gruppen blir altså ikke pedagogiske aktiviteter hos disse informantene sett på som en nødvendig betingelse for at de skal kunne gjøre en god jobb i barnehagen, men det blir derimot sett på som ett hinder for nettopp dette.

Ifølge Andreassen (2000) blir menn i barnehagediskursen systematisk knyttet til teoretiske og pedagogiske aktiviteter. Ut fra en slik enhetlig forståelse av maskulinitet som bl.a. Andreassen fremmer, bryter altså disse informantene med grunnleggende maskuline verdier når de avviser teoretisk kunnskap i deres arbeid i barnehagen. En slik ensidig forståelse av maskulinitetsdiskursen er etter min oppfatning utilstrekkelig, fordi det er helt klart at denne diskursen både er mangfoldig og motsetningsfull (se f.eks. Collinson og Hearn 1994). Det er helt klart at disse to mannlige førskolelærerne bryter med den dominerende formen for maskulinitet som gjerne kalles hegemonisk maskulinitet, men en vektlegging av det praktiske over det pedagogiske utgjør derimot ikke et brudd med den alternative arbeidermaskuliniteten. Ifølge

Collinson (1992) blir teoretisk kunnskap nettopp avvist innenfor arbeidermaskuliniteten til fordel for praktisk og nyttig kunnskap.

At avvisningen av det pedagogiske kan sees på som en maskuliniseringsstrategi viser seg ikke minst når Tor begrunner hvorfor han ikke liker å holde på med pedagogiske aktiviteter i sammen med barna:

”Kanskje på en eller annen måte sånn resultat av at det har vært et sånn kvinneyrke med lav status. For å få opp statusen, så skal du sette i gang veldig mye pedagogiske aktiviteter. Mye kursing og mye møter, og som tar faktisk tid vekk fra det du egentlig skal gjøre, det å jobbe med ungene og være tilstedes med ungene. I en barnehage med bare kvinnelige ansatte ville du vel ha sett en mye mer sånn (pedagogiske aktiviteter). Og kanskje hierarkisk stil på en måte.”

Vi ser her at unyttige pedagogiske aktiviteter knyttes til kvinner i stedet for menn, og Tor distanserer seg ikke her bare fra teoretisk arbeid, men også fra kvinner generelt. Det er også verd å poengtere at verken Tor eller Øyvind verdsetter praktisk arbeid med barna for å kunne drive utelukkende med tradisjonelle omsorgs- og kvinneaktiviteter. Som vi har sett distanserer disse seg fra en del av verdiene som finnes innenfor omsorgs- og kvinnekulturen, og de liker best å holde på med maskuline aktiviteter sammen med barna. Derfor kan man tolke det slik at de vektlegger praktiske aktiviteter istedenfor teoretiske bl.a. fordi dette bidrar til at de kan bevare sin maskuline uavhengighet i barnehagen.

4.2.2 Forholdet til barna når arbeidsrollen er konstruert på en hegemonisk maskulin måte

Lønnsarbeid har tradisjonelt blitt sett på som definerende for menn og mannlighet, og dette gjelder spesielt innenfor den hegemoniske maskuliniteten (Morgan 1992). Arbeidet blir gjerne ansett for å være den fremste arenaen mannen har for å bevise for seg selv og andre menn at han duger som mann (Ford 1985). At Trond vektlegger at det er viktig å jobbe hardt på jobben, illustreres allerede når han skal begrunne hvorfor han liker best å jobbe med de aller minste barna i barnehagen:

”Nei, det er ikke mer enn det at jeg kanskje må jobbe litt mer med de små, for å si det sånn.”

Disse verdiene ovenfor arbeidet kommer enda klarere frem når han forsetter med å trekke foreldrene inn i begrunnelsen:

”Og så synes jeg det er utfordrende med de små at de har de aller nyeste foreldrene, de som ikke har barnehageerfaring fra før. Så det er litt ekstra jobb der du må gi av deg selv og virkelig selge opplegget ditt. Det har jeg likt med den avdelingstypen jeg har vært på.”

I denne begrunnelsen kommer det ikke bare fram at Trond er en person som stiller krav til seg selv på jobben, men det går også fram at han er svært opptatt av å motta foreldrenes anerkjennelse for den jobben han gjør i barnehagen. Denne anerkjennelsen tror Trond han bare kan få gjennom å lage en best mulig avdeling, og vi kan helt klart se at Trond her aktivt forholder seg til konkurranseverdiene som man finner innenfor den hegemoniske maskuliniteten.

Det at Trond ser på seg selv som en entreprenør som skal selge noe i barnehagen går tydelig igjen også når han skal prøve å forklare sitt forhold til barna. Han sier det slik:

”Jeg kjører veldig mye humor og mye musikk og vinner tidlig tillitt hos barna. Det blir veldig mye humor, mye tull og tøys, for at barna skal få tillit til deg og finne deg interessant. Og for at du da skal kunne selge dem noe pedagogisk senere, så er det viktig at du tar de og griper de.”

Dette at en førskolelærer anser seg selv som en entreprenør som skal selge noe i barnehagen er i utgangspunktet litt overraskende. Dette har sammenheng med at barnehagen tradisjonelt har blitt sett på som en sfære som skal være avskjermet fra den lønnsomhets- og effektivitetstenkningen som er så toneangivende ellers i samfunnet, og da spesielt på det økonomiske markedet (Korsvold 1998). Det er selvfølgelig ikke hva som helst Trond vil ”selge” eller lære barna, men derimot pedagogisk læring og stimulering. Trond har som alle andre utdannede førskolelærere tatt en treårig høyskoleutdanning som bl.a. vektlegger ervervelse av pedagogisk kompetanse, og han er veldig bevisst på sin profesjonelle status. For Trond er pedagogikken etter eget utsagn ”grådig viktig” i hans arbeid med barna. Dette er slik fordi:

”Jeg har for så vidt en barnehagelov som står høyt oppe som jeg skal følge, så har jeg rammeplanen som alle barnehager i landet skal følge. Det jeg må forholde meg til da er fem fagområder og dette skal planlegges og vurderes. Der står det veldig greit hva jeg må gjøre.”

Konkret er formelle pedagogiske situasjoner veldig viktig når Trond strukturerer barnehagedagen:

”Vi har formell læringssituasjon på formiddagen. Mellom kl. 09.30 – 10.00 og utover så har vi det vi i barnehagen kaller samlingsstund. Jeg har stort sett alle samlingsstundene selv. Foruten om den formelle læringssituasjonen kan pedagogikken bli dratt inn f.eks. i etterarbeid når vi har vært på tur og samlet inn noe...”

Den orden og struktur som går igjen når Trond strukturerer barnehagedagen må helt klart sees på som et uttrykk for hvor aktivt han forholder seg til profesjonsverdier i den arbeidsrollen han konstruerer. Dette viser seg f.eks. når han snakker om hvilket forhold han har til forming:

”Jeg kjører noenlunde tradisjonelle formingsaktiviteter, men jeg er forsiktig slik at det ikke er formingsaktiviteter hele tiden. Det er kanskje forskjellen på meg og en del kvinner som oppfatter barnehagen som en sånn formingsanstalt der barna til enhver tid skal sysle på med noe. Jeg har mer tider, som i en skoleklasse, for når vi gjør ulike ting.”

Det vi kan legge merke til i uttalelsen ovenfor er ikke bare at Trond har skolens struktur som ideal for sin praksis i barnehagen, men man ser også at han prøver å skille seg fra det kvinnelige gjennom å referere til ”kvinneaktiviteter” slik som forming. Som vi så i kapittel 2 er det veldig viktig for bærere av hegemonisk maskulinitet å distansere seg fra det feminine. Ett stort antall studier av menn i kvinneedominerte omsorgsykker har da også vist at menn konsekvent prøver å distansere seg selv fra kvinnene på arbeidsplassen gjennom å vektlegge sin egen maskulinitet (se f.eks. Williams 1989, 1995; Kauppinen & Lammi 1993). Dette gjør mennene både gjennom å vektlegge sin egen særskilte kompetanse, og ved at de holder på med egne maskuline aktiviteter. Gjennom slike maskuline strategier klarer mennene å opprettholde en følelse av seg som annerledes og bedre enn kvinner (Williams 1995).

At Trond ønsker å skape en egen maskulin sfære for seg selv i barnehagen vises ikke bare ved at han misliker og nedprioriterer ”kvinneaktiviteter” som f. eks. forming. Vi ser det og ved at de aktivitetene han liker å holde på med og som han vektlegger i sitt arbeid med barna i barnehagen foruten om det pedagogiske, er tradisjonelt maskuline aktiviteter som å spille fotball, snekre og å gå på tur. Dessuten kommer behovet for å skille seg ut som mann frem når han prøver å beskrive hva som skiller hans maskuline omsorg fra den omsorgen kvinner utøver:

”Jeg leser omsorg litt annerledes (enn kvinner). Jeg mener menn kan være litt mer pågående og litt mer herjete i vår framtoning, enn hva kvinner er. Jeg mener at barna synes det er mer moro og de stråler i øynene når en kan være litt fysisk og snakke litt høyt og tulle med dem og bruke meg selv og være veldig tydelig, mens da kvinnene oppfatter det som at jeg spiller opp ungene og gjør barnegruppen urolig. Det får jeg høre når jeg bare er innom på en annen avdeling og jeg ikke kan la være å være fysisk, da aser jeg opp barna. Så der mener jeg kanskje at jeg, selv på mindre barn, at jeg leser barna så godt og jeg ser hvor en eventuell grense går.”

Her ser vi at Trond ikke bare mener at han som mann utøver en annen og en mer maskulin omsorg enn sine kvinnelige kollegaer, men han mener også at dette er en bedre omsorg enn den omsorgen de ”forsiktige kvinnene” yter. Ifølge Trond er det også slik at han bare må være maskulin

med barna, rett og slett fordi barna forventer andre ting av ham enn hva de gjør av hans kvinnelige kollegaer:

”Barna synes det er stort å være samme med meg. De forventer at jeg skal være et fysisk klatrestativ og at jeg skal herje og tulle med dem. Bli løftet opp og slengt rundt og... Der ser en vel at barna har andre forventninger til menn enn til kvinner, det skal skje mer...fysisk artige moroting med menn. Som å løpe etter dem og herje med dem og tulle-slåss.”

Hva så med omsorgsverdiene, er det ikke noen særlig rom for disse i den arbeidsrollen Trond skaper når han er sammen med barna? Det er klart at Trond åpner opp for enkelte omsorgsverdier, men det er allikevel litt typisk for Trond at han ser på omsorg fra et mer vurderende og profesjonelt ståsted. Når han blir bedt om å si litt om hvordan han forholder seg i forbindelse med trøst av unger, sier han bare enkelt og greit:

”Hvis et barn trenger trøst går jeg bort og gir trøst umiddelbart.”

I lys av hva Trond velger å fokusere på når han redegjør den relasjonen han har med barna på hans avdeling, er det ting som tyder på at han ikke anser det å dekke barnas behov som den viktigste delen i hans arbeidsrolle. Det virker på mange måter som om omsorgsaktivitetene bare er noe han av og til må gjøre som del av hans profesjonelle status, og det virker ikke som om det er spesielt viktig for hans selvforståelse. Han oppfatter seg, med andre ord, langt mer som en profesjonsarbeider som skal utvikle barna, enn som en omsorgsarbeider som først og fremst skal dekke barnas omsorgsbehov.

4.2.3 Forholdet til barna når arbeidsrollen er konstruert i tråd med idealet om den nye mannen

På samme måte som vi så hos mennene som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten, er også den arbeidsrollen som Rolf konstruerer i barnehagen veldig fokusert på barnehagens omsorgsoppgaver. Rolfs veldig vide definisjon av omsorg gir på mange måter en god pekepinn på hvor viktig omsorgsrelasjonen til barna er for den arbeidsrollen han danner i barnehagen:

”Ja det rommer veldig mye (omsorg). Tilstedeværelse, nysgjerrighet, interesse. Å lytte, ja evnen å lytte handler om omsorg. Evnen til å lytte til et barn, ta det på alvor, vise det respekt. Omsorg handler ikke bare om den der trøsten og kosen, men også det der med å være interessert og nysgjerrig på de. Omsorg handler jo om det å være nær. Det å være nær, å tørre å være nær. Å tørre å komme innpå et barn”

Til forskjell fra mennene som konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten mener imidlertid Rolf at den omsorgen han utøver verken er annerledes eller bedre enn den hans kvinnelige kollegaer utøver. Om dette sier han:

”Jeg kan ikke se det egentlig (at han utøver en annen type omsorg enn sine kvinnelige kollegaer).”

Istedenfor vektlegger han gjentatte ganger hvordan han i løpet av sine mange år i barnehagen har latt seg påvirke av kvinnenens måte å utøve omsorg ovenfor barna:

”Hvis jeg forestilte meg en standard som jeg kan leve opp til, så tror jeg at jeg fyller den rollen på den samme måten som kvinnen. Og det har jeg lært meg til. Og det har jeg sikkert blitt veldig påvirket av kvinnene. Men, men jeg har lært meg noen rutiner og sånn som du skal, og man har jo fått sine veiledninger og det er det stort sett kvinner som har gitt meg egentlig hele tiden”

Ut fra det Rolf her sier kan man slå fast at han ikke later til å ha noe stort behov for å skille ut sin egen maskuline omsorgstype i barnehagen for å distansere seg fra det feminine på arbeidsplassen. En slik distansering er som vi har sett en viktig verdi innenfor den hegemoniske maskuliniteten (se f.eks. Kimmel 1994, Kaufman 1994, Williams 1995), og vi kan av den grunn slå fast at Rolf i utgangspunktet ikke later til å være spesielt tilknyttet denne maskulinitetsformen når han konstruerer sin arbeidsrolle.

I stede definerer han seg i motsetning til de menn som ifølge ham tar en stereotypisk mannlig omsorgsrolle i barnehagen. Om dette sier han:

”Jeg har aldri vært så veldig sånn som jeg sa sportsgal, eller sportsinteressert. Altså, jeg interesserer meg for sport, men jeg er ikke sånn praktiker sant. Er ikke den som tar fram fotballen og må spille hele tiden og drive med sånne fysiske aktiviteter. Men der har jeg ikke sånn annerledes enn kanskje hva de kvinnelige ville gjort.”

Han fortsetter:

”Jeg er ikke den som stormer rundt og er et klatrestativ.”

På tross av at Rolf her gir uttrykk at han ikke ønsker å leve opp til en annerledes og mer maskulin omsorgsrolle, er det allikevel helt klart at han har måttet forholde seg til forventninger om at menn skal gjøre sitt kjønn på en maskulin måte. Om det sier han:

”Ja det tror jeg alle menn har vært (et klatrestativ). Spesielt når jeg begynte som ung og fersk, så var det spesielt å få en mann inn og guttene begynte å klatre på meg og det var rulling i gresset og hoiing. Jeg ble liksom ikke voksen, jeg ble på en eller annen måte en sånn her lekegutt. Og det ble en helt feil rolle å fylle for da ble jeg, da hadde jeg ikke noe autoritet.”

Det virker her som Rolf mener at barna forventet at han som mann skulle påta seg en annen og mer maskulin rolle i barnehagen enn hva de forventet av kvinnen. Denne omsorgsrollen fremsto for Rolf helt fra begynnelsen som belastende, fordi han innså at barna aldri ville ta han seriøst som en fullverdig omsorgsperson så lenge han levde opp til denne rollen. I tråd med Oftungs (1993) betegnelse, kan man nok slå fast at Rolf opplevde at han en liten stund var fanget av disse forventningene, i den forstand at de hindret ham fra å danne en fullverdig omsorgsrolle. Han gikk derfor tidlig aktivt inn for å komme seg ut av denne maskuline omsorgsrollen, og om dette sier han:

”Forventningene gikk på at jeg skulle være en slags lekedukke nærmest. Og den rollen var jeg lite komfortabel med helt fra begynnelsen av. Og da måtte jeg reflektere over hvordan jeg skulle komme meg ut av den.... Min rygg klarer det ikke (en slik rolle). Og ikke min psyke heller.”

Det er helt klart at tradisjonelle omsorgs- og kvinneverdier preger mye mer den arbeidsrollen Rolf konstruerer enn hva som har vært tilfelle for alle de informantene som vi har sett på tidligere i dette kapittelet (se både delkap 4.2.1 og 4.2.2). Omsorgs- og kvinnekulturen vektlegger hvor viktig det er å utøve empati ovenfor andre mennesker (se delkap 2.3). Som vi så av den definisjonen Rolf gav av omsorg ovenfor var han der veldig opptatt av viktigheten av at omsorgspersoner skal være følelsesmessig nær barnet. At en empatisk nærhet også er viktig for Rolf i praksis illustreres når han snakker om hvordan han konkret utøver omsorg ovenfor barna i barnehagen. Han sier:

”Jeg tror jeg med hånden på hjertet kan si at jeg har et nært forhold til de aller fleste barna. ...Jeg har et nært forhold til de fordi at jeg engasjerer meg i de og kan mye om de, og fordi jeg er der når de trenger meg forhåpentligvis.”

Det er interessant å merke at Rolf ikke bare ønsker å være nær barna, men det virker til og med som han har foreldrenes, eller kanskje nærmere bestemt mødres, nære relasjon ovenfor sine egne barn som et ideal for sin egen praksis i barnehagen. Om dette sier Rolf:

”Så det blir ikke det samme (som foreldrenes omsorg), men det blir likevel opp mot den samme kvaliteten vi vil ha på omsorgen, den skal jeg gi de. Og det betyr at jeg må være nær de, sånn som foreldrene ville vært.

Et slikt empatisk og nært omsorgsforhold som Rolf fremmer her står ikke bare i motsetning til hegemonisk maskuline verdier som sier at mannen skal være kald og følelsesløs (Kaufmann 1994, Connell 2003), men også til et profesjonsideal som vektlegger at førskolelæreren skal ha en profesjonell distanse til den som mottar omsorg (Wærness 1982). Det er med andre ord litt

overraskende at en mannlig førskolelærer ser foreldrenes empatiske nærhet som et ideal for sin egen omsorg, ikke minst fordi profesjonaliseringen av førskolelærerprofesjonen bl.a. nettopp bestod av å markere en klar distanse til mødrenes amatørmessige omsorg (Korsvold 1998).

4.2.4 Forholdet til barna når arbeidsrollen er konstruert på en reform-maskulin måte

Arne jobber i dag sammen med store og små barn på en blandingsavdeling i hans barnehage. Dette er ifølge ham en veldig god måte å organisere avdelingen på, fordi det fører til at han får brukt seg selv på veldig mange ulike måter. Allikevel fremhever Arne at det er noe spesielt i å jobbe med de aller minste barna, og om dette sier han:

”Når jeg var på småbarnsavdeling, så ble det veldig tydelig for meg at de små ettåringene de var veldig dyrebare på en måte. Eller veldig uskyldige, så jeg fikk en sann, det ble veldig viktig for meg å gå i meg selv og tenke på hva som er viktig for meg. Altså hvordan skal jeg møte. Ikke hva boken sier. Men hva synes jeg er viktig i møtet med denne enestående skapningen. Jeg fikk mer kontakt med meg selv etter å ha jobbet med de små, for det ble viktig for meg å ta vare på de her blanke arkene på en skikkelig måte. Da måtte jeg gå i meg selv og sette begrep som dekte hva jeg ville stå for i møtet med de på en måte.”

Arne sier her på mange måter at han liker best å jobbe med de aller minste barna i barnehagen fordi de er mest hjelpeløse og fordi de derfor har aller mest behov for å bli tatt vare på og for å motta omsorg. Vi ser med andre ord her hvor aktivt Arne forholder seg til verdiene i omsorgs- og kvinnekulturen og hvor viktig disse kan se ut til å være for de rollevalgene Arne gjør i barnehagen. I tråd med dette sier da også Arne på et annet tidspunkt i intervjuet at omsorg er ”kolossalt viktig” i den jobben han gjør i barnehagen.

En annen ting som Arne vektlegger ovenfor er at de basale omsorgsaktivitetene han holder på med bidrar til at han oppnår introspeksjon og personlig vekst. Dette ser man gjennom at Arne både snakker om han har måttet ”gå i seg selv” og fått mer ”kontakt med seg selv” som følge av sitt møte med og omsorg for de aller minste barna i barnehagen. Både det at Arne vektlegger hvor mye han bryr seg om barna, og det at han så sterkt knytter seg til en ideologi om personlig vekst, er klare tegn på at han forholder seg til reformmaskuline verdier i dannelsen av sin arbeidsrolle i barnehagen (se delkap. 2.1.2).

Ifølge Arne har hans møte med de aller minste barna i barnehagen først og fremst lært ham noe grunnleggende om hvordan man skal møte alle andre mennesker man kommer i forbindelse med uansett alder og sosial status. Om dette sier Arne:

”Altså, jeg mener at det er allikevel de samme tingene som jeg synes var viktig i møtet med de små, det vil jeg ta med meg når jeg vil møte de andre. Altså de begrepene, det er grunnverdier som jeg har i møte med ettåringen, de mener jeg er de samme som jeg skal ha i møtet med deg.”

Her ser man klart Arnes egalitære sinnelag, gjennom at han så sterkt vektlegger at alle skal møtes av ham på den samme måten. Han går så videre til å fortelle om hvilke verdier han har lært i sin samhandling med barna og som skal gjøre seg gjeldende i alle de andre relasjonene han står i:

”Nei det har noe med, toleranse, fleksibilitet, ærlighet. Altså litt sånne. Tilstedeværelse. Jeg satte en del ord på det da.”

Går vi så videre til spørsmålet om hvordan Arne generelt forholder seg til barna i barnehagen finner man at han vektlegger andre sentrale trekk innenfor reformmaskuliniteten. Det som ifølge ham betegner hans relasjon eller omsorg ovenfor barna er at han ikke liker å sette klare grenser for dem. Om dette sier han:

”Grensesetning er ofte sånn som kommer inn og jeg. Altså den gamle måten å tenke grenser på den. Altså, jeg leter etter andre måter å sette grenser på, altså positive grenser.”

Denne holdningen viser seg ikke minst gjennom at Arne er svært negativ til at de skal være noen regler for barna i barnehagen:

”Altså jeg tenker at jeg har vært en pådriver for å få en. I denne barnehagen her for å få det mer fleksibelt i forhold til regler og hva som er lov og hva som er ikke lov. Og hvordan det skal praktiseres. Jeg har lyst til å kalle det noe annet enn regler. Så vil sikkert noen si at det er regler, men jeg har lyst til å kalle det noe annet, for å få en annen innstilling til det.”

I utgangspunktet kan det se ut som om det Arne kaller mangel på grenser i møtet med barna, betyr mye av det samme som høye toleransegrenser betydde for de mennene som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten (se delkap. 4.2.1). Det er imidlertid verdt å merke seg at Arnes begrunnelse for et liberalt forhold til grenser ovenfor barna, skiller seg klart ut fra de begrunnelsene som disse mennene brukte. Mens de sistnevnte gav uttrykk for at høye grenser og mindre regelrytteri var nødvendig del av den maskuline omsorgen de som menn hevder de utøver i barnehagen, er det ingenting som tyder på at Arne knytter sin skepsis til grenser til hans mannlige status. I stede er det ting som tyder på at han avviser grenser i sitt møte med barna fordi slike grenser bryter med de antiautoritære og omsorgsfulle verdiene som preger Arnes alternative reformmaskulinitet. Denne tolkningen bekreftes når Arne forteller om hvorfor han er kritisk til å sette strenge grenser i møtet med barna:

”Nei jeg er grådig grei, jeg har ikke så mye tro på kritikk.... Jeg har veldig sånn tro på det gode i mennesket antakelig. Det gode i ungen altså. Når de gjør rare ting så har de altså. Det har en god grunn for det. ... Men jeg ser ikke noe poeng i at jeg skal, å ja nå har han gjort det, ja nå må jeg være streng, det er jo sånn vi gjør det her i verden, og da skal vi være streng. Det er ikke noe poeng for meg altså. Da skal jeg lete etter en annen måte å.”

En annen ting som betegner Arnes forhold til barna er at han liker å holde på med enkle aktiviteter som ikke trenger å bli planlagt i sammen med dem, slik som å spille spill, synge, spille gitar og kommunisere. På den andre siden er det klart at Arne vegrer seg for å legge opp for mange strukturerte aktiviteter med barna, slik som f.eks. formingsaktiviteter og pedagogiske aktiviteter. Arne sier dette om hvordan han legger opp sin samhandling med barna:

Altså, jeg gjør ikke så veldig mye aktiviteter antakeligvis. Men jeg har ikke noe sånn voldsom opplegg med. Tar det litt der, og tar det litt som det kommer. Altså, jeg er ikke noe sånn voldsom aktiv i form av aktiviteter, og nå skal vi jobbe med forming og sånn og sånn.”

Dette at Arne nedprioriterer strukturerte aktiviteter for barna forklarer han på denne måten:

”Så handler det vel litt om relasjoner og det der å møte dem på den skikkelig gode måten. Måten en møter ungene på er viktigere enn det der (å ha strukturerte aktiviteter). Nei jeg opplever vel at hvis jeg organiserer for mye så blir det fort litt stress, og du skulle ha gjort sånn og sånn, og det er en del forberedelser også. Så setter du deg en del sånn mål, og så er det lett at det går på bekostning av den kvaliteten i samspillet. Så hvis jeg har spekket dagen med mye så vet jeg at, da begynner jeg å stresse litt, og da er ikke jeg”...” Altså den måten jeg vil være på med ungene, den forsvinner litt ut bakhjørnen da.”

Det Arne her sier er at han nedprioriterer strukturerte aktiviteter sammen med barna fordi dette kan hindre ham i å etablere gode og nære omsorgsrelasjoner i sitt møte med barna i barnehagen. I lys av at Arne setter et betingelsesløst omsorgsideal over læring gjennom strukturerte aktiviteter i sin samhandling med barna i barnehagen, kan man nok også slå fast at han legger opp til at hans arbeidsrolle i barnehagen skal være mer preget av omsorgsverdiene i omsorgs- og kvinnekulturen enn av profesjonsverdiene som følger med hans profesjonelle status. Det kan imidlertid godt være at Arne forfekter et alternativt pedagogisk syn, men dette er i så fall et syn som gjør pedagogiske aktiviteter uviktige i arbeidshverdagen.

4.3 Maskulin omsorg

Mange av mine informanter nevnte at de som menn utøvde en annerledes og mer maskulin omsorgstype enn hva deres kvinnelige kollegaer i barnehagen gjorde. Denne tendensen

til å snakke om at menn kan sees på som utøver av en særskilt maskulin omsorg, er imidlertid ikke noe som er spesielt for mine informanter, fordi det maskuline omsorgsbegrepet var på mange måter et av 90-tallets moteord innenfor omsorgs- og likestillingsdebatten. Fra 90-tallet og utover har det derfor i Norge blitt mer og mer vanlig å bruke begrepet maskulin omsorg for å beskrive menns særskilte omsorgskapasitet og samhandlingsstrategier ovenfor barn, og for å skille menns omsorg ut fra kvinners såkalte feminine omsorg. Begrepet maskulin omsorg har i den senere tiden blitt brukt både i samfunnsvitenskapelige studier (Se Brandth og Kvande 1997 Andreassen 2000), pedagogiske studier (se f.eks. Stundal 1999) i likestillingskampanjer (se f.eks. Anne Lise Ryel i Nordlys 19.01.1999), og i forbindelse med arbeid for å rekruttere menn til barnehagearbeid (se f.eks. Askland 1998).

Grunnen til at dette har blitt et slikt populært begrep har nok sammenheng med at det tilsynelatende klarer å oppheve en av det moderne vestlige samfunns mest grunnleggende motsetninger, dvs. motsetningen mellom det å være maskulin og det å være omsorgsfull. Tanken har vært at dersom menn kan begynne å oppfatte seg selv som både maskuline og omsorgsfulle, vil ikke det å jobbe i barnehagen og i andre omsorgsinstitusjoner lenger sees på som en trussel mot menns maskulinitet. Det er imidlertid usikkert om begrepet egentlig kan sies å ha en likestillingsfunksjon, for i lys av at begrepet vektlegger hvordan menn er forskjellige fra kvinner i sin omsorgsutøvelse, er det en fare for at begrepet i stede bidrar til å bekrefte og opprettholde oppfatninger om at kjønnene er fundamentalt forskjellige.

Det har uansett vist seg å være svært vanskelig å gi et noenlunde konkret innhold til menns såkalte maskuline omsorg. På tross av dette har man i Norge i løpet av de seneste årene sett flere tverrfaglige prosjekt som har gjort seriøse forsøk på å definere det maskuline omsorgsbegrepet. De definisjonene av maskulin omsorg som har blitt konstruert kan i all hovedsak skilles i to grupper. Det har blitt konstruert begreper om maskulin omsorg som både har vært basert på observasjonsstudier av menn i konkret samhandling med barn, og på menns fortellinger om deres maskuline omsorg i intervjuer. Askland (1998) har bl.a. ved hjelp av observasjonsstudier gjort enkelte grunnleggende forsøk på å bestemme innholdet i det maskuline omsorgsbegrepet. Gjennom å kontrastere maskulin omsorg med feminin omsorg kom han bl.a. fram til at maskulin omsorg må forstås som indre kontroll av barnet i stedet for ytre kontroll, å skyve i fra barnet i stedet for å holde på det, å gjøre barnet selvstendig i stedet for avhengig. Problemene som oppstår når man forsøker å konstruere et maskulint omsorgsbegrep ved hjelp av observasjonsstudier er

imidlertid store. Menns konkrete omsorgsutøvelse vil, som følge av at menn kan konstruere sin maskulinitet på mange ulike måter, variere i like stor grad som hva kvinners omsorgsutøvelse vil gjøre. Det er åpenbart umulig å a priori definere kriterier for hvilke menn som kan sies å være representanter for en maskulin omsorgstype, og i lys av dette vil det i utgangspunktet være veldig vilkårlig hvilket omsorgsbegrep som vil bli konstruert basert på denne metoden.

Flere sosiologer har i den senere tiden på sin side forsøkt å konstruere et maskulint omsorgsbegrep basert på menns egne fortellinger i intervjuer om hvordan menn utøver maskulin omsorg (se f.eks. Brandth og Kvande 1997; Andreassen 2000). Basert på dybdeintervjuer av menn som tok pappapermisjon på slutten av 80-tallet fant Brandth og Kvande (1997) at menns særskilte maskuline omsorg ovenfor deres egne barn var kjennetegnet av å være kameratslig, fysisk aktiv og følelsemessig distansert. Andreassen (2000) baserte seg bl.a. på dybdeintervjuer av mannlige førskolelærere da hun fant at menns omsorg i barnehagen ble beskrevet som å være aktiv i stede for passiv, at de er pedagogiske i stede for praktiske, og til slutt at de raser og herjer i stedet for å "dulle dulle" og "dikke dikk". Slik jeg ser det rammes også disse sosiologiske forsøkene på å bestemme menns maskuline omsorg av store problemer. Et hovedproblem er at menns maskuline omsorg kan utlegges på så mange ulike måter av forskjellige informanter, noe som nødvendigvis vil innebære at hver eneste ny sosiolog som utforsker temaet vil kunne konstruere nye maskuline omsorgsbegrep. Resultatet av slike forsøk på å bestemme innholdet i det maskuline omsorgsbegrepet kan derfor bli at man bare bidrar til å stereotypifisere forskjellene mellom kjønnene, og at man således skygger for at menn kan konstruere sin maskulinitet og utøve omsorg på mange ulike måter.

I lys av at jeg ønsker å unngå å reprodusere disse problemene, ser jeg på det som ønskelig å finne en definisjon på maskulin omsorg som lar seg forene med de store forskjellene som finnes i måter menn kan utøve sin omsorg på. Ut fra mine informanternes fortellinger om sitt forhold til barna, ser jeg det som hensiktsmessig å rett og slett definere menns maskuline omsorg som de samhandlingsstrategier som menn benytter i sitt møte med barn for å skille sin egen omsorgstype ut fra den omsorgen kvinner de står i forbindelse med utøver. Denne definisjonen åpner opp for at det konkrete innholdet i menns maskuline omsorg i stor grad kan variere, og dessuten vil det være slik at ikke alle menn kan sies å være utøvere av maskulin omsorg hvis man benytter denne definisjonen. Ved bruk av den overnevnte definisjon vil både Trond og alle mennene som konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte, sies å være utøvere av

maskulin omsorg, mens både Rolf og Arne på den andre siden ikke vil falle innenfor denne omsorgskategorien.

For å få en fordypet forståelse av de forskjellene som måtte finnes i menns maskuline omsorgsutøvelse i barnehagen, kan det også være nyttig å knytte menn og menns omsorgsutøvelse til breiere maskuline prosjekter. F.eks. har jeg tidligere i dette kapittel forsøkt å illustrere at menns forhold til å drive på med pedagogiske aktiviteter i sammen med barn kan variere ut fra hvilken maskulinitetsform og hvilke maskuline verdier de forholder seg til. Mens Trond som forholdt seg til den hegemoniske maskuliniteten, helt klart så på pedagogiske aktiviteter som del av hans maskuline handlingsstrategier ovenfor barna i barnehagen, så vi at flere arbeidermaskuline menn (Øyvind og Tor) på den andre siden, avviste pedagogiske aktiviteter som meningsløse og feminine når de skulle redegjøre for sine handlingsstrategier ovenfor barna. I lys av at ulike menn kan være så forskjellig i sin holdning til om pedagogiske aktiviteter er en del av deres maskuline omsorg, blir det litt for enkelt når Andreassen (2000) hevder at barnehagediskursen konstruerer pedagogiske aktiviteter konsekvent som maskuline og i motsetning til feminine praktiske aktiviteter. I stedet for å lage slike kategoriske skiller er det mye mer nyttig å vise hvor mangfoldig diskursen om menn i barnehager er, og hvordan hva som konstrueres som maskulin omsorg vil variere mellom ulike typer menn.

5 Arbeidsrollen i barnehagen - lederstil

I dette kapitlet skal jeg fortsette med prosjektet som jeg begynte på i forrige kapittel, dvs. at jeg også her skal prøve å gi et bilde av hvordan de mannlige førskolelærerne konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen gjennom å se på hvordan mine informanter forholder seg til de ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen når de jobber i barnehagen. Mens jeg i forrige kapittel analyserte hvordan mennene forholdt seg forskjellig ovenfor barna i barnehagen, vil jeg i dette kapitlet gå over til å analysere hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle på forskjellig måte forholder seg ovenfor assistentene i barnehagen, og jeg vil her ha et spesielt fokus på deres lederstil. Dette vil jeg gjøre i delkapittel 5.1. Deretter, i delkapittel 5.2, er det på tide å sammenfatte hva som har kommet fram så langt. I delkapittel 4.1 formulerte jeg en typologi, hvor jeg skjematisk så for meg fire ulike måter for hvordan mennene kunne forholde seg til de ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiene, og omsorgs- og kvinnekulturen i barnehagen. Etter å ha vært i gjennom to analysekapitler hvor jeg har analysert hvordan mennene empirisk konstruerer sin arbeidsrolle på forskjellig måte, både i forbindelse med deres forhold til barna og deres lederstil, vil vi i dette avsluttende delkapitlet være i stand til å gi denne typologien et mer klart empirisk innhold. Hva innebærer det at mennene konstruerer sin arbeidsrolle på ulik måte helt konkret for hvordan mennene forholder seg til barna i barnehagen, og for hvilken lederstil de tar i barnehagen?

5.1 Lederstil på avdelingen

I dette delkapitlet skal jeg analysere hvordan menn som konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen på ulike måter forholder seg ulikt til sine assistenter på deres barnehageavdeling, og det vil her bli spesielt sentralt å belyse hvordan ulike måter å konstruere arbeidsrollen på korrelerer med ulike lederstiler. Jeg følger i dette delkapitlet den samme fremgangsmåten som jeg brukte når jeg så på hva som betegnet mennenes forhold til barna i forrige kapittel, dvs. at jeg vil begynne med å ta for meg mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte (delkap 5.1.1), og deretter vil jeg fortsette (delkap 5.1.2, 5.1.3 og 5.1.4) fortløpende med mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på de tre andre måtene.

5.1.1 Lederstil når arbeidsrollen er konstruert på en arbeidermaskulin måte

Innenfor arbeidermaskuliniteten er det ikke det noe ideal å være noen sterk eller tydelig leder, fordi lederskap her gjerne blir sett på som en trussel mot arbeiderens uavhengighet og frihet på arbeidsplassen (se delkap.2.1.3). Selv om mine informanter er litt ambivalente når det gjelder spørsmålet om hvordan de utøver sitt lederskap på avdelingen, er det likevel klart at det å være leder ikke ansees som noe spesielt viktig for noen av dem, dette på tross av at de formelt er i en slik posisjon på avdelingen i egenskap av å være pedagogiske ledere (se delkap1.4.2).

Øyvind uttaler seg ikke i spesielt positive ordlag når han omtaler sitt lederskap:

”Kunne sikkert vært bedre (som leder). Jeg tar nå den rollen sånn at det som er kjipt det er min oppgave. Jeg er klar for den kritikken som finnes, og alt det positive, det får vi dele.”

Ola er heller ikke spesielt opptatt av lederrollen:

”Jeg er vel ikke noen sånn tydelig ledertype som stiller strenge krav, og forventer at de følger mitt ord.”

Dette utydelige lederskapet som mine informanter hevder at de utviser gir seg først og fremst utslag i at de i følge dem selv legger opp til en flat organisasjonsstruktur på avdelingen. Øyvind sier dette om hvordan hans avdeling er organisert:

”Vi har for så vidt en flat struktur der vi. Vi har jobbet sammen i tolv år sånn at vi vet hvor vi er henne og, og jeg innbiller meg at vi er forholdsvis flinke til å så være på avdelingen, vi er flinke til å være der for ungene, og vi trenger ikke prate så innigranskauen mye om det, fordi det har vi lang erfaring på.”

Ola har lagt noen av de samme ideene til grunn for hans organisering av sin avdeling:

”Nei de er ikke diffuse (arbeidsoppgavene), for jeg tror alle ser hva som må gjøres hele tiden.”

Tor på sin side sier dette om hva en flat struktur innebærer:

”Mer flatt og vi får lov til å være, ta ansvar selv og vi får lov til å.”

En flat struktur er for mine informanter ensbetydende med at de gir seg selv og sine medarbeidere en stor grad av frihet til selv å velge hvilke aktiviteter de skal gjøre med og uten barna på avdelingen, iallfall så lenge barnas grunnleggende omsorgsbehov blir dekket gjennom denne organiseringen. Av denne grunn kan man si at disse mennene velger bort lederoppgavene til fordel for en flat struktur på avdelingen fordi dette gjør det mulig for dem å holde på med de arbeidsoppgavene de trives best med i barnehagen. Som følge av at de mannlige avdelingslederne velger seg til andre oppgaver enn sine kvinnelige assistenter blir da også avdelingene i betydelig

grad kjønnssegregert. Som vi skal se, reproduseres den kjønnsdelte arbeidsdelingen som fremdeles er dominerende i husholdet også på barnehageavdelingene til informantene i denne gruppen. Som vi så tidligere (delkap. 4.2.1) velger mennene som konstruerer sin arbeidsrolle på denne måten for det første å gjøre andre og mer maskuline aktiviteter sammen med barna enn sine kvinnelige assistenter. I tillegg hevdet mine informanter at de vanligvis påtar seg de fleste praktiske vaktmesteroppgavene som måtte finnes både på deres egen avdeling og i barnehagen generelt. Øyvind sier at han gjør det aller meste av vaktmesteroppgavene i hans lille barnehage:

”Måtte være å klatre på taket og ordne taket, det renner over her. Det må jeg gjøre, vaktmesteren.”

Også Tor må innrømme at arbeidsfordelingen ikke alltid er helt lik, og han tar gjerne på seg praktiske oppgaver som assistentene helst vil slippe:

”Nei kanskje, kanskje mer sånn praktiske, hvis det går et lys eller. At jeg skal fikse det eller en løs planke her eller der.”

Det virker som om kanskje Ola er den som har mest slike oppgaver fordi han later til å ta på seg de fleste vaktmesteroppgavene i den store barnehagen han jobber i:

”Så jeg kan gjøre ting jeg har lyst til, å sette sammen en hylle eller skru sammen en trillebår eller flytte noe grus. Ordne en port eller lage en port eller. Jeg gjør en del sånne ting.”

Enkelte har hevdet at menn ofte opplever det som en belastning å bli møtt med forventinger om at de skal opptre som vaktmestere i barnehagen (Se f.eks. Bredesen 1997). Paul er den eneste i mitt materiale som ymter fram på at slike forventninger av og til kan være belastende, men han er langt fra entydig når det gjelder dette:

”Sånn av og til så kan det bli litt plagsomt (med ekstra praktiske oppgaver), men det er sånn bagatell altså. Men det er ikke sånne ting som tar livet av meg heller. På ingen måte.”

Stort sett virker det som om disse mennene søker seg til slike vaktmesteroppgaver fordi de i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten liker å gjøre seg nyttige på det praktiske området. Ola mener f. eks. at det er naturlig at han gjør slike praktiske oppgaver fordi:

”Det er mange ting det er lettere for meg å gjøre enn (hva det er for kvinnene), så som regel så sier jeg ja.”

Jeg mener å kunne argumentere for at mennene klarer å skape et eget maskulint handlingsrom for seg selv i barnehagen gjennom å vektlegge sin praktiske nytte som vaktmestere. Dette utgjør derfor en alternativ maskulin strategi til ledelsesidealene innenfor den dominerende hegemoniske

maskuliniteten som menn i barnehagen aktivt kan benytte seg av for å skille seg ut fra sitt feminine arbeidsmiljø.

En annen ting som må vektlegges er at fire av mine fem informanter i denne gruppen sier at de velger bort mange av de praktiske oppgavene som i det tradisjonelle husholdet alltid har vært tillagt kvinnen. Ørjan føler at det ikke er naturlig at han som mann gjør slike praktiske oppgaver, og om dette sier han:

”Altså det er jo en del sånne praktiske ting som, det har jeg ikke så enkelt for å gjøre for å si det sånn. Gå opp med. Eller klær, vasker klær. Vi har jo snakket en del om det på avdelingen.”

Han utdyper litt senere hva han mener:

”Men jeg har ikke så enkelt for å, å vatne planter på avdelingen og det kan jo alle gjøre. Jeg er kanskje litt typisk mannfolk der.”

Ola velger også bort sånne praktiske husarbeidsoppgaver:

”Jeg har oversikten over alle ungene som, så lar jeg heller assistentene ta litt mer praktisk tror jeg. Og da når jeg kommer litt sent på dagen, på min senvakt, så har jeg behov for å gå rett inn med ungene og liksom skape meg oversikt over det og da, da er det assistentene som heller gjør, tilrettelegger praktiske ting. Hvis det var litt rydding og, og ja lage mat og.”

I barnehagelovens (1995) forholdsvis åpne stillingsinstrukser for barnehagen står det ingenting om at slike huslige sysler skal overlates til assistentene. På tross av dette ser man at både Ørjan og Ola vagt refererer til denne statusen når de begrunner hvorfor de velger bort slikt arbeid. Slik som de uttaler seg så virker det nesten som om de mener at slikt praktisk arbeid er et mindreverdige arbeid i barnehagen som ikke angår dem verken som førskolelærere eller som menn. I den forstand kan man nok si at de ikke helt har klart å ta inn over seg barnehagens omsorgsverdier og praksiser i sin helhet i den arbeidsrollen de har dannet i barnehagen. Dette fordi bare dersom noen utfører slike oppgaver, slik som å vaske klær og å lage mat, kan barna få dekket sine grunnleggende omsorgsbehov. Samtidig kan dette sees på som en negativ strategi mennene benytter seg av for å skille seg ut fra det kvinnelige arbeidsmiljøet de jobber i og for å få bekreftet sin maskulinitet.

Tor utgjør unntaket innenfor denne kategorien, fordi han er den eneste som hevder at han tar på seg like mye praktisk husarbeid som sine assistenter. Han er på sin side ganske konkret når han forteller om hvor likt arbeidsoppgavene er fordelt på hans avdeling:

”Vi har en sånn flat struktur. Vi gjør alt, vi rydder på kjøkkenet. Lager mat. Alle gjør det de skal gjøre. Skifter bleier. Vi har ikke noen sånn spesiell rollefordeling.”

Det viser seg imidlertid at også han har behov for å skille seg ut fra sine kvinnelige kollegaer, noe han gjør gjennom å vise til at slikt arbeid ikke er like "naturlig" for han som det er for hans kvinnelige assistenter. Han sier:

"Noen av assistentene er flinkere til å rydde. "Jeg ser at det er du Tor som har hatt kjøkkenet, sant." Den typen. Men jeg gjør det allikevel."

Vi ser her at Tor i overensstemmelse med omsorgs- og kvinnekulturen knytter praktisk husarbeid til kvinner generelt, og gjennom å gjøre dette skiller han seg samtidig ut fra sitt kvinnelige arbeidsmiljø.

5.1.2 Lederstil når arbeidsrollen er konstruert på en hegemonisk maskulin måte

Som vi har sett er det å lede en viktig verdi innenfor den hegemoniske maskuliniteten bl.a. som følge av at dette åpner opp for at mannen kan dominere i relasjoner både med kvinner og menn på arbeidsplassen (se delkap. 2.1.1). I tillegg utgjør menns behov for å være tydelige ledere over kvinner på arbeidsplassen en måte for mannen å skille seg ut fra kvinnene på arbeidsplassen, noe som også er en viktig verdi innenfor den hegemoniske maskuliniteten (Williams 1995). Trond er i dag pedagogisk leder på en avdeling og der jobber han sammen med to kvinnelige assistenter. Han beskriver samarbeidsmiljøet på avdelingen på en veldig positiv måte:

"Det fungerer veldig bra (på avdelingen). Det har alltid fungert veldig bra.... Det er kanskje fordi vi jobber godt i sammen, og ja, vi trives godt i lag."

På tross av denne hyggelige tonen som rår vil ikke det si at det hersker en flat struktur på avdelingen. Lederrollen er viktig for Trond, og ifølge han er han nødt til å bestemme og lede hele tiden i barnehagen:

"Jeg har en ledende stilling som pedagogisk leder og leder minst to på avdelingen og kanskje et par studenter i tillegg til en støttepedagog. Og nye vikarer, så jeg må kunne lede folk hele tiden. Jeg leder foreldremøter, jeg leder planarbeidet på avdelingen, og ellers utviklingen på huset."

Det er ikke slik at Trond ser på sine lederoppgaver som et nødvendig onde som han må påta seg som følge av at han har en formell lederstilling i barnehagen, men det er heller slik at han bevisst

søker seg til de lederoppgavene som måtte finnes både på avdelingen og generelt i barnehagen.

Trond sier dette om hvor viktig lederoppgaver er for ham:

”Altså jeg liker å lede aktiviteter, å organisere aktiviteter. Planlegge aktiviteter. Lede prosesser. Det liker jeg å være en del av og det søker jeg meg mot.”

Om hvordan han leder sier Trond dette:

”Jeg er nødt til å være en tydelig leder. Jeg personlig er nok tydeligere enn andre for å si det slik. De liker kanskje de som jeg jobber i sammen med at de vet hvor jeg står, hva jeg står for. ... Som leder er jeg ikke akkurat konfliktsky, jeg viser veldig tydelig hvor jeg er og hva jeg står for. ... Jeg kan nok oppfattes som tøff av og til. Jeg forventer veldig mye av meg selv og mine medarbeidere”.

Denne tøffheten viser seg ikke minst når Trond forteller om de konfliktene han har vært oppe i som avdelingsleder:

”Et par ganger har jeg vært oppe i konfrontasjoner. Men det er fordi jeg har vært direkte og sagt hva jeg har forventet og forlangt av medarbeidere eller vikarer som ... ikke har villet innrette seg etter mitt opplegg. Det er det jeg trenger er folk som kan innrette seg etter vår jobb til enhver tid. ... Det er noen som tror at det å jobbe i barnehagen kan du ta litt slappere enn andre typer jobber, og jeg er veldig interessert i å få vekk alle med den oppfatningen. De vil jeg ikke ha her.”

Tronds behov for å være en klar og autoritær leder kommer tydelig til uttrykk gjennom måten han organiserer sin barnehageavdeling. Det ser man f.eks. på måten han delegerer oppgaver. Han har selv ansvaret for de fleste lederoppgavene og det pedagogiske arbeidet.

”Jeg har all ansvaret for foreldresamtaler og foreldremøter. Jeg leder så godt som alle samlingsstundene selv. Planarbeidet tar vi som regel sammen, men jeg har som regel tenkt alt hva vi skal gjøre anyway. ... Dessuten gjør jeg mer skriftlig, mer det formelle.”

Dette betyr bl.a. at Trond må delegere mye av ryddeansvaret og omsorgsoppgavene til sine kvinnelige assistenter. Det at han slipper så lett unna med denne arbeidsdelingen kan man kanskje tillegge det faktum at den hegemoniske maskuliniteten vanligvis står godt til kvinner tradisjonelt solidariske handlingsmønstre (se delkap 2.4.1). Dette kommer av at tradisjonelle kvinneverdier i utgangspunktet ikke tar et oppgjør med menns dominans, men i stede kan de altruistiske holdningene som kjennetegner omsorgs- og kvinnekulturen gjøre at det blir lettere for menn som Trond å dominere i sine relasjoner med assistentene i barnehagen. Det er uansett tydelig at Trond anser fordelingen av oppgaver på avdelingen og sitt sterke lederskap som en naturlig følge av at han besitter en særskilt kompetanse som han har opparbeidet seg gjennom utdannelsen. På denne måten blir hans maskuline behov for å utøve lederskap i tråd med de hegemoniske maskulinitets-

idealene forsterket og bekreftet av lederskapsidealene som han forholder seg til som en profesjonsutøver.

Tronds behov for å være en leder har også fått konsekvenser utover hans barnehageavdeling, fordi det har medført at han stort sett har påtatt seg alle verv som det er mulig å ha i en barnehage, bare hør her:

”Altså, jeg er tillitsvalgt i vår organisasjon, utdanningsforbundet. Nå er jeg ikke ønsket der lengre fordi jeg har vært der siden jeg begynte her. Og jeg var med i samarbeidsutvalget de første årene når jeg begynte her. Det er et organ med representanter for foreldre og barnehagen. Det har jeg nå gått ut av. ... Jeg har og vært styrerstedfortreder i alle år. Omtrent fra jeg begynte her ... I tillegg er jeg øvingslærer for høyskolen da, og jeg har studenter i to syv ukers bolker, en på høsten og en på våren.”

Forskning på menn som jobber i kvinnedominerte omsorgsykker viser tydelig at menn i større grad enn kvinner søker seg bort fra de menneskeorienterte oppgavene i organisasjonen og inn i ledelses- og administrasjonsoppgaver (Kauppinen & Lammi 1993), og det er helt tydelig at Trond passer godt inn i dette bildet. Det er imidlertid tvilsomt om mine informanters erfaringer samlet gir støtte til dette forskningsfunnet, fordi det er verdt å merke at Trond skiller seg sterkt ut fra de andre informantene mine som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på andre måter, da alle de har fokusert på at omsorgsoppgaver er det klart viktigste for dem i deres arbeidshverdag (se 4.2.1, 4.2.3 og 4.2.4).

Slik jeg kan bedømme det skiller Trond ut to ulike begrunnelser for hvorfor han så sterkt ønsker å ha en sterk lederrolle både på avdelingen og i barnehagen generelt. Han ønsker det, både fordi det gir ham status i barnehagen og i omverden, og fordi han som mann har et eget særskilt mannsperspektiv å bidra med i barnehagen.

Den første begrunnelsen dreier seg altså om status. Det at Trond klarer å være en vellykket leder og organisator viser for alle at han er dyktig i jobben sin. Dette illustreres i de to neste sitatene. I det første sitatet snakker Trond om hvilke reaksjoner han har møtt fra foreldre, mens han i det andre snakker om hvordan han har kunnet realisere seg selv i barnehagen.

”Ellers så tror jeg og at jeg i området har opparbeidet meg veldig mye, tillit i området. Det går veldig mye godord om den jobben jeg har gjort. Det blir snakket om den avdelingen hvor han mannen er og foreldre søker seg mer til denne avdelingen får jeg inntrykk av.”

Og videre:

”Det å vise omgivelsene, de som bruker tilbudet her at jeg kan gjøre en god jobb og det at ryktet går ut i nærmiljøet, nede i Bergen, går ut i Åsane og forsvinner derifra og opp på Voss, det er jo veldig greit. Ja, at det jeg driver meg går inn i redaksjonen til lærerlaget og at de kommer for å intervju

meg fordi jeg var den første som fikk ... inn på en avdeling her, det er jo sånn som er veldig greit å vite. Hadde jeg ikke strebet for å få en avdeling og en barnehage med et godt rykte så hadde jeg nok sluttet for lenge siden.”

Ut fra den andre begrunnelsen er det ifølge Trond nødvendig for ham å være en leder i barnehagen fordi ellers vil barnehagen gå glipp av hans særskilte mannsperspektiv.

”Det går på aktiviteter vi skal velge og hva vi skal gjøre med barna. Det er viktig for meg at gutteperspektivet og det fysiske får komme inn når vi velger aktiviteter. At det ikke blir for mye perling og slike aktiviteter, men at jeg får inn det som jeg synes er viktig, det at gutter får mulighet til å herje i barnehagen. Jeg ser til at gutteperspektivet blir ivaretatt i hele barnehagen. Jeg vil unngå at vi bare får snakk om de vanskelige guttene og de snille jentene. ... Jeg vet ikke, det kan være at jeg liker å lede(i barnehagen) fordi at jeg ikke skal bli pådyttet for mye, men jeg vil også at en del ting skal sees gjennom mine briller og. Som en mann i forhold til barn.”

Det er verd å legge merke til at begge disse begrunnelsene som Trond benytter seg av er konstruert i overensstemmelsene med idealene man finner innenfor den hegemoniske maskuliniteten. Det å oppnå status er ut i fra dette viktig for mannen fordi det symboliserer at han har lykket som mann, at han er en ener blant sine egne (Kimmel 1994). I den andre begrunnelsen prøver Trond som mann å skille seg ut fra alle kvinnene i arbeidsmiljøet, ved å vektlegge at han har et annerledes og bedre mannsperspektiv. Dette utgjør en måte for Trond å avvise det noe av det feminine i jobben sin, og dette er også en viktig verdi innenfor den hegemoniske maskuliniteten.

5.1.3 Lederstil når arbeidsrollen er konstruert i tråd med idealet om den nye mannen

På sin avdeling i barnehagen jobber Rolf i lag med to kvinnelige assistenter, og han beskriver samarbeidet mellom dem i svært positive termer:

”Akkurat nå så opplever jeg det som et veldig positivt samarbeid.”

Rolf gir slik jeg kan bedømme det to grunner for at samarbeidet på avdelingen fungerer så bra. For det første samarbeider de bra fordi alle på avdelingen bryr seg om hverandre og den jobben de gjør i sammen. I tillegg går samarbeidet bra fordi Rolf etterstreber at det skal herske likhet mellom de ulike medarbeiderne på avdelingen. Både det å bry seg om sine medarbeidere og å ha en egalitær tankegang, er i høyeste grad forenlig med idealene som den nye mannen representerer

(se delkap 2.1.2). Det at Rolf vektlegger at de ansatte skal bry seg om hverandre viser seg ikke minst når han forteller om hvor godt de kommuniserer på avdelingen:

”Vi kan snakke ut om alt mulig og vi kan gå til hverandre når vi har det vanskelig. ... Jeg føler at samarbeidet handler om å lytte til hverandre”

Vi ser her at Rolf i tråd med idealet om den nye mannen legger opp til at det også skal herske nære og empatiske relasjoner også mellom de voksne som jobber sammen på hans avdeling. Man kan kanskje snakke om at det Sørensen (1982) betegner som ansvarsrasjonalitet er et ideal for hvordan Rolf vil ha det på hans barnehageavdeling, i den forstand at han ønsker å ha et samarbeidsklima hvor medarbeiderne viser stor vilje til å leve seg inn i hverandres problemer. Man kan kanskje også si at Rolf etterstreber å møte de andre ansatte i barnehagen i tråd med de samme omsorgsverdiene som han forholder seg til når han møter barna i barnehagen.

Den andre grunnen til at samarbeidet er så bra på avdelingen er ifølge Rolf at det hersker en egalitær struktur på avdelingen, der alle deltar like mye for å få gjennomført deres felles arbeidsoppgaver. Rolf sier dette om hvordan arbeidsoppgavene er fordelt:

”Helt praktisk så gjør vi nok det (de samme arbeidsoppgavene)”.

Rolf er veldig klar på at han bevisst har lagt opp til at arbeidsoppgavene skal være likt fordelt på hans avdeling, og om dette sier han:

”Fordi jeg tenker at dette er vårt arbeid. Det er liksom ikke mitt arbeid, det er vårt arbeid. Og jeg opplever at samarbeidet handler om at alle får bidra like mye.”

Dette innebærer at assistentene gjør det aller meste av det som Rolf gjør på avdelingen, og Rolf forteller under om hvilke arbeidsoppgaver som er likt fordelt.

”I forhold til å følge opp ungene, i forhold til å følge med de, observere de. I forhold til å gi tilbakemelding til foreldrene. I forhold til å bestemme dagsorden for hvordan vi gjør ting.”

Dette betyr blant annet at assistentene også får bidra aktivt i den pedagogiske planleggingen på avdelingen, et arbeid som Rolf ellers betegner som viktig i den arbeidsrollen han konstruerer i barnehagen.

I lys av at Rolf har dette sterke ønsket om å ha egalitære og nære forhold på sin barnehageavdeling er det ikke overraskende at han betegner sin lederstil som både forsiktig og demokratisk. Om sin lederstil sier han:

”Jo det har nok alltid vært en leder i meg, men en litt sånn rund og forsiktig leder.... Men jeg vil være det (en leder) på en, holdt på å si, demokratisk og naturlig måte.”

Det at Rolf ønsker å være en leder, om enn en demokratisk leder, viser at han ikke konsekvent avviser alle hegemonisk maskuline verdier i den arbeidsrollen han konstruerer i barnehagen.

Rolf må dessuten innrømme at det finnes noen oppgaver på avdelingen som ikke er likt fordelt og som bare assistentene gjør. Hans barnehage har som den eneste av de barnehagene mine informanter jobber i, innført detaljerte stillingsbeskrivelser, og i disse står det blant annet at assistentene skal ha ansvaret for kjøkkentjenesten. Derfor kan man si at på tross av at Rolf etterstreber å ha en egalitær struktur på avdelingen, er det allikevel visse forskjeller i de arbeidsoppgavene som konkret utføres der. Om dette sier Rolf:

”Og den eneste forskjellen (i arbeidsoppgaver) er vel at assistentene har kjøkkentjeneste, den har ikke vi (førskolelærere). Og det har ikke noe med at vi er pedagoger. Men det er fordi vi har en del oppgaver i arbeidstiden hvor vi trekker oss ut, sånn som ledermøter og slike ting. Så rent praktisk at vi ikke klarer å få gjennomført (kjøkkentjeneste).”

Som vi ser ovenfor nekter Rolf litt paradoksalt å begrunne det at han slipper kjøkkentjeneste med at han har status som førskolelærer, og i stede ser man at han heller begrunner de ulike arbeidsoppgavene med at dette er praktisk uunngåelig. Gjennom sin begrunnelse får Rolf på mange måter fram at de ulike forholdene på avdelingen ikke eksisterer fordi han ønsker det, eller for at han skal få mulighet til å dominere over sine medarbeidere på avdelingen. I lys av dette kan man si at på tross av at Rolf er opptatt av sitt virke som profesjonsutøver, bruker han ikke dette som et middel for å skille seg ut i hans relasjoner med assistentene. Han fremhever da også at han gjør kjøkkenarbeid når dette er praktisk mulig:

”Da er det mer spontant, eller nå passer det at jeg gjør det (kjøkkenarbeid).”

5.1.4 Lederstil når arbeidsrollen er konstruert på en reformmaskulin måte

Arne gir uttrykk for en litt ambivalent holdning når han skal fortelle om hvordan han opplever sitt samarbeid med de to kvinnelige assistentene på hans barnehageavdeling. Først gir han uttrykk for at samarbeidet er ganske godt:

”Altså det fungerer (samarbeidet). De føler det er et ok sted å være, at jeg er grei og fleksibel.”

På tross av dette er ikke Arne sen med å innrømme at han opplever at samarbeidet nok kunne vært bedre, og om dette sier han:

”Ja jeg har nok lyst til å få et mer utviklende samarbeid. Ja jeg har lyst til å få mer ut av det, jeg har lyst til å komme inn i en litt viktigere diskusjon på en god måte. Samarbeidet kunne vært bedre, det er litt daft, altså litt sånn på vent. Vi er greie med hverandre, og vi... De får til å gjøre sånn som de vil og jeg gjør sånn som jeg vil. Altså, de må tenke sine tanker, men å få en debatt om våre tanker, mer forpliktende kanskje, eller mer intens.”

Arne har imidlertid lenge hatt store visjoner om hvordan han ønsker at samarbeidet på avdelingen ideelt sett bør være. Han vektlegger særlig at et godt samarbeid på avdelingen er avhengig av at det eksisterer en nær og personlig dialog mellom de ansatte på avdelingen. Om dette sier han:

”Det å gå ned i bunnen med en arbeidsmåte, der vi er personlige. Altså ikke bare snakker sånn og sånn, men prøver å ta tak, ja hva mener du, hvis vi skal diskutere noe eller ha en planleggingsdag. At vi begynner med at folk går i seg selv, og skriver ned ting eller tanker, hva har du tenkt i forhold til denne tingen. Så synes jeg det er viktig altså, at folk er ærlige med seg selv og tar tak i sine ting, og så at det er et miljø hvor en kan få løftet frem dette. ... Istedenfor å bry seg om hva boken sier hvordan vi skal gjøre det, hva tenker andre jeg skal gjøre. Det er viktig for meg å ta tak i hva tenker jeg. Hvis jeg diskuterer noe med deg og bare tenker sånn og sånn, og bare diskuterer ut fra forventninger, så blir det egentlig meningsløst, hvis det innerst inne er noen holdninger og noen andre ting som jeg står for. Så det må jeg ta med meg inn i (samarbeidet).”

Vi ser her at Arne gir uttrykk for at han ønsker seg et samarbeid på sin avdeling som er preget av en total og autentisk åpenhet. Ifølge Connell (2003) er et slikt åpenhetsideal i mellom-menneskelige relasjoner en sentral verdi innenfor reformmaskuliniteten bl.a. fordi dette bidrar til å fjerne de barrierer og den differensieringen mellom mennesker som den dominerende hegemoniske maskuliniteten legger opp til.

Det største hinderet som står i veien for at Arne skal klare å få gjennomført sine ideer om hvordan samarbeidet skal være er hans lederstil, noe han også noe nølende sier:

”Jeg tenker at vi skulle, nå har vi en utfordring med å få debatt på oss selv, hvordan vi kan utvikle oss selv. Der er jeg gjerne litt pysete med å sette i gang noe, for jeg er så redd for at kritikk skal virke mot sin hensikt. ... For jeg vil ikke si at du må ikke gjøre sånn og sånn, det er ikke min stil.”

Arne gir ovenfor uttrykk for at hans passive og egalitære lederstil ikke gjør han i stand til å få i gang det samarbeidet som han ønsker på hans avdeling, fordi han er redd for at nye initiativ skal oppfattes som personlig kritikk av hans medarbeidere. Paradoksalt nok virker det nesten som om ulike reformmaskuline verdier står i konflikt med hverandre her, da alt tyder på at Arne ikke er i stand til å få innført et mer utviklende og personlig samarbeid fordi han forholder seg til lederskapsidealene som vektlegger demokratisk likhet og passivitet på arbeidsplassen. Arne gir videre uttrykk for at særlig en av hans assistenter har reagert på hans passive lederstil:

”En (av assistentene) sier til meg, hun er veldig tydelig, nå må du skjære igjennom.”

Slik som Arne fremstiller det virker det nesten som om denne kvinnelige assistenten bestemmer mer på avdelingen enn hva han selv gjør, på tross av at han formelt er henne sjef i egenskap av å være pedagogisk leder. Om dette sier han:

”Hun (den kvinnelige assistenten) er veldig tydelig, men jeg har sans for det. Hun har sett at jeg er utydelig, og ja hun er på en måte tydelig på mine vegne.”

Her ser vi klare tegn til at Arne ikke bryr seg om de lederskapsidealene som finnes både innenfor den hegemoniske maskuliniteten og hans profesjon (se delkap 2.4.1). Ifølge Connell (2003) kan menns passivitet i slike relasjoner med kvinner sees på som et klart uttrykk for at de ønsker å gi avkall på ethvert forsøk på å oppnå tradisjonelle maskuline mål som status og makt, noe som også later til å stemme når det gjelder Arne.

I lys av Arnes passive og egalitære lederstil er det ikke overraskende at han heller ikke later til å være veldig opptatt av å bestemme de ulike ansattes arbeidsoppgaver. I likhet med hva vi så i forbindelse med mennene som hadde konstruert sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte (se delkap. 5.1.1), virker det som om Arne lar seg selv og sine medarbeidere få stor grad av frihet til selv å velge hvilke aktiviteter de skal gjøre med og uten barna, iallfall så lenge den faktiske organiseringen som resulterer sikrer barnas grunnleggende omsorgsbehov. Arne sier:

”Vi jobber ikke på den måten, det går seg til uten (delegering). Og da blir det til at noen gjør litt mer av det, og noen gjør litt mer av noe annet.”

Den faktiske arbeidsdelingen som resulterer på Arnes avdeling blir helt klart delvis kjønns-segregert, om enn ikke i like stor grad som hva vi så gjaldt for mennene som hadde konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten. Spesielt viser det seg at Arne har en tendens til å velge vekk såkalte praktiske husarbeidsoppgaver, slik som oppvask og vasking av klær. Han forteller:

”Hele det der med oppvask og sånn har nok kanskje en tendens til å gli litt vekk. Men det er ikke noen annen grunn til det, men det, det er litt knyttet opp mot avdeling, altså. Ja vaske klær det glemmer jeg veldig. Det er ikke så ofte, men sånn handduk og sånn dukvask, jeg er nok ikke en av de som husker å gjøre det. Altså, jeg er fokusert på ungene, og da glemmer jeg litt.”

På tross av at Arne helt klart kan sies å definere seg i motsetning til den dominerende hegemoniske maskuliniteten, viser hans manglende vilje til å påta seg tradisjonelle praktiske kvinneoppgaver at han allikevel ikke er helt fremmed for å høste enkelte fordeler av den

patriarkalske kjønnsordenen. Arne er imidlertid veldig opptatt av å presisere at han gjerne kunne tenke seg å gjøre slike oppgaver:

”Og hvis, hvis oppvasken var viktig og altså. Hvis jeg ikke gjorde oppvask, hvis det var et problem, så var det viktig altså. For det er ikke noe jeg ikke vil. Det bare sklir vekk. Det er ikke noe at jeg tenker at det ikke tilhører min yrkesgreie”

Som vi ser så sier Arne her at han ikke har noe problem med å gjøre slike oppgaver, og på denne måten prøver han på mange måter å støtte opp om sin sterke tilnytning til det reformmaskuline likhetsidealet.

5.2 Oppsummering og konklusjon

I hovedproblemstillingen satte jeg meg fore å studere hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen. Jeg valgte i problemstillingen å legge så stor vekt på hvordan sosiale aktører konstruerer sin arbeidsrolle, fordi jeg antok at mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen ville være en veldig god case for bruke rolleteori i tråd med symbolsk interaksjonisme. Som vi så i innledningskapittelet (se delkapittel 1.4.2) går symbolsk interaksjonisme imot det funksjonalistiske synet på roller som vektlegger hvordan alle aktører som befinner seg i den samme arbeidssituasjonen eller sosiale posisjonen må forholde seg til den samme fastlagte eller formaliserte rollen, og i stede vektlegger symbolsk interaksjonisme hvordan sosiale aktører i den samme arbeidssituasjonen har et stort rom til å konstruere den samme rollen på ulike måter i den sosiale samhandlingen.

Etter å ha analysert hvordan ulike mannlige førskolelærere forholder seg forskjellige til de ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiene, og omsorgs- og kvinnekulturen når de samhandler med barna og når de opptrer som ledere i barnehagen, kan jeg foreløpig fastslå at ulike mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen på et vidt spekter av forskjellige måter. Faktisk er det slik at ulike mannlige førskolelærerne til sammen kan sies å ha konstruert sin arbeidsrolle på alle de forskjellige måtene som det var mulig å identifisere i barnehagen i lys av mitt teoretiske rammeverk, og dette innebærer at de konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen på fire forskjellige måter.

De forskjellige måtene som mennene kan konstruere sin arbeidsrolle på kunne jeg bare skjematisk uttale meg om i delkapittel 4.1. Nå er jeg imidlertid, på bakgrunn av analysen, i stand til å gi dem et mye mer konkret empirisk innhold.

Hver og en av de forskjellige måtene som mennene hadde konstruert sin arbeidsrolle på, var for det første preget av den maskulinitetstypen som de er oppkalt etter. Dette vil si at når arbeidsrollen var konstruert på en arbeidermaskulin måte så var den preget av arbeidermaskuline verdier, mens når arbeidsrollen var konstruert på en hegemonisk maskulin måte var den preget av hegemonisk maskuline verdier, og tilsvarende for de to siste måtene å konstruere arbeidsrollen. Dette innebærer at vi har funnet at mannlige førskolelærere iallfall kan gjøre sitt kjønn på fire forskjellige måter i barnehagen. Slik jeg ser det er dette funnet veldig forenlig med det perspektivet på kjønn som jeg har lagt til grunn i denne oppgaven, det såkalte ”gjøre kjønn” perspektivet (Se delkap 1.4.1). Dette perspektivet vektlegger nettopp hvordan kjønn er en kategori som er relevant i alle sammenhenger, noe som betyr at alle menn innenfor enhver aktivitet vil kunne holdes ansvarlig for å utføre denne som en mann, dvs. i overensstemmelse med rådende maskulinitetsidealer. For menn som jobber i barnehagen er det på ingen måte åpenbart hvilken maskulinitetsform menn bør forholde seg til, og dette viser seg da også ved at ulike menn gjør sitt mannlige kjønn på fire forskjellige måter i barnehagen.

Begynner man med å gå videre inn på de mennene som har konstruert deres arbeidsrolle i overensstemmelse med de to første maskulinitetsformene (hegemonisk maskulinitet og arbeidermaskulinitet), så har de spesielt en viktig ting til felles som skiller dem fra mennene som forholdt seg til de to siste maskulinitetsformene, og det er at både menn som konstruerer sin arbeidsrolle i overensstemmelse med den hegemoniske maskuliniteten og menn som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten i barnehagen, har et sterkt behov for å skille seg ut fra sitt kvinnelige arbeidsmiljø gjennom å maskulinisere den arbeidsrollen som de danner i barnehagen. Forskjellen mellom mennene som har konstruert deres arbeidsrolle på disse to forskjellige måtene virker allikevel å være klare, fordi mens menn som konstruerer deres arbeidsrolle på en hegemonisk maskulin måte i barnehagen prøver å skille seg ut for å kunne oppnå en eller annen form for maskulin suksess, så skiller mennene som konstruerer sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte seg ut, på sin side, for å bevare en eller annen form for maskulin uavhengighet og ikke for å oppnå maskulin suksess. Hvorvidt mennene konstruerer sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin eller en hegemonisk maskulin måte, har også

konsekvenser for hvordan de forholder seg både til profesjonsverdiene og barnehagens omsorgs- og kvinnekultur.

Det som er felles for menn som har konstruert sin arbeidsrolle på begge disse to måtene er deres forhold til omsorgs- og kvinnekulturen. Dette fordi menn som konstruerer sin arbeidsrolle på disse måtene maskuliniserer begge sin arbeidsrolle gjennom å avvise deler av verdiene og praksisene som kan sies å finnes innenfor denne kulturen. I forbindelse med den arbeidsrollen som er konstruert på en hegemonisk maskulin måte ser vi dette på to måter. For det første velger de som har konstruert sin arbeidsrolle på denne måten vekk både omsorgsoppgaver og husarbeidsoppgaver i barnehagen for å kunne drive mest mulig på med planarbeid og ledelsesarbeid for å kunne øke sjansen for at de får anerkjennelse og status for den jobben de gjør i barnehagen. Dette betyr at de velger bort de praksisformene som vektlegges innenfor omsorgs- og kvinnekulturen så sant de kan, i det øyemed å handle i overensstemmelse med den hegemoniske maskuliniteten i dannelsen av sin arbeidsrolle. En annen ting som også må sees på som en avvisning av omsorgs- og kvinnekulturen når arbeidsrollen som er konstruert i overensstemmelse med den hegemoniske maskuliniteten, er dette behovet rolleinnhaveren hele tiden har for å vektlegge at hans omsorgspraksis ovenfor barna er annerledes og mer maskulin enn hva kvinnens såkalte nære og rolige omsorg er.

Også mennene som konstruerer sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte har behov for å distansere seg fra det nære omsorgsidealet som man finner i omsorgs- og kvinnekulturen gjennom å vektlegge hvordan deres omsorg ovenfor barna er annerledes og mer maskulin enn kvinnenens omsorg i barnehagen. Samtidig så viser menn som har konstruert sin arbeidsrolle på denne måten, på samme måte som mannen som har konstruert sin arbeidsrolle på den hegemonisk maskuline måten, et sterkt behov for å velge vekk og distansere seg fra det som man kan kalle husarbeidsoppgavene i omsorgs- og kvinnekulturen. Mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på denne måten velger imidlertid ikke bort slike husarbeidsoppgaver fordi de vil holde på med ledelsesoppgaver for å oppnå maskulin suksess. I stedet gjør de dette fordi de heller ønsker å drive på med vaktmesteroppgaver som konstrueres som maskulint innenfor arbeidermaskuliniteten, og som kan øke deres maskuline uavhengighet på deres kvinnedominerte arbeidsplass. Dette er imidlertid en romslig måte å konstruere arbeidsrollen på, og det viser seg at det ikke nødvendigvis er slik at det å unnlate å gjøre slike tradisjonelle kvinneoppgaver er en

betingelse for at menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte i barnehagen skal kunne bevare sin maskuline uavhengighet der.

På tross av dette er det allikevel verdt å merke at menn som konstruert sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte tross alt i langt større grad enn menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en hegemonisk maskulin måte tar inn over seg den omsorgs- og kvinnekulturen som finnes i barnehagen, og dette viser seg først og fremst ved at de som har konstruert arbeidsrollen i barnehagen på denne måten er langt mer fokusert på at den viktigste oppgaven for menn i barnehagen er å være sammen med barna der.

Om arbeidsrollen er konstruert på en hegemonisk maskulin eller en arbeidermaskulin måte i barnehagen har også konsekvenser for hvordan mennene forholder seg til sin profesjonelle status. Innehavere av arbeidsrollen som er konstruert på en hegemonisk maskulin måte er veldig opptatt av profesjonsverdiene, og på mange måter kan man si at de bruker sin profesjonelle status for å begrunne og naturliggjøre sitt hegemonisk maskuline behov for å utøve et klart og delvis autoritært lederskap ovenfor sine kvinnelige assistenter. Bildet er mer komplisert når det gjelder hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle på den arbeidermaskuline måten forholder seg til profesjonsverdiene. Dette har sammenheng med at det kan være like forenlig med arbeidermaskuliniteten å avvise slike verdier som å la seg prege av disse. De mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på den arbeidermaskuline måten og som er opptatt av profesjonsverdier og praksis i sitt virke i barnehagen, er ikke dette fordi de ser på sin profesjonelle status som et middel de har for å kunne utøve et sterkt lederskap eller oppnå maskulin suksess i barnehagen. Istedenfor vektlegger de sin profesjonelle status fordi de anser dette som en forutsetning for at de kan gjøre en skikkelig jobb i barnehagen, noe som nettopp også er en sentral arbeidermaskulin verdi. Samtidig er det rom for at menn som konstruerer sin arbeidsrolle på den arbeidermaskuline måten også kan avvise profesjonsverdier og praksis i barnehagen, nettopp fordi slike ting kan oppfattes som et hinder for at de skal kunne gjøre en god jobb i barnehagen.

Det som betegner erfaringene til mennene som konstruerer sin arbeidsrolle på de to siste måtene sammenlignet med de to jeg allerede har redegjort for ovenfor, er at innehaverne av disse ikke viser noen klare tegn til å ville skille seg ut fra sitt kvinnelige arbeidsmiljø. Likevel er det helt klart grunnleggende forskjeller i måten deres innehavere forholder seg til henholdsvis de ulike maskulinitetstypene, profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen i barnehagen. Hovedforskjellen er at mens arbeidsrollen som er konstruert i overensstemmelse med idealet om

den nye mannen preges av en maskulinitetsform som bare er definert til en viss grad i motsetning til den hegemoniske maskuliniteten, så preges arbeidsrollen som er konstruert i overensstemmelse med reformmaskuliniteten av en maskulinitetsform som er konstruert i grunnleggende motsetning til den hegemoniske maskuliniteten. Mens menn som innehar en arbeidsrolle som er konstruert på en reformmaskulin måte kan sies å nærmest aktivt prøve å oppheve all differensiering som finnes mellom kjønnene på arbeidsplassen, er menn som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen mindre konsekvent tilsluttet et så radikalt likhetsideal. Forskjellene mellom disse to måtene å konstruere arbeidsrollen på viser seg f.eks. gjennom hvor forskjellig deres innehavere forholder seg til sine assistenter, for mens menn som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen vil la assistentene være sjef på avdelingen, vil menn som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen være mindre villig til å gi fra seg sin lederstilling, dette på tross av at de gjerne vil utøve et mildt og demokratisk lederskap.

Går vi videre til å vurdere hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle på to disse to måtene forholder seg til profesjonsverdiene og til omsorgs- og kvinnekulturen, så kommer både likhetene så vel som forskjellene mellom dem, enda tydeligere fram. Begynner vi med spørsmålet om hvordan menn som konstruert sin arbeidsrolle på en av disse to forskjellige måtene forholder seg til barnehagens omsorgsoppgaver, er det klart at de prøver å være mest mulig tilstede med barna i sin praksis i barnehagen. Det er også helt klart at begge disse måtene å konstruere sin arbeidsrolle på preges av sentrale verdier innenfor omsorgs- og kvinnekulturen slik som empati, omsorgsfullhet og altruisme. Allikevel er det en viktig forskjell på dette området når arbeidsrollen konstruert på disse to ulike måtene, fordi det å være tilknyttet disse verdiene vil være et mye mer et personlig prosjekt for menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en reformmaskulin måte enn hva det er for menn som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen.

Det er også store forskjeller når det gjelder hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle på disse to ulike måtene forholder seg til sin profesjonelle status og dens vekt på planlegging og pedagogikk. Menn som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen vil på sin side kunne være opptatt av dette i den jobben de gjør i barnehagen, men det er verdt å merke at de ikke vil bruke dette arbeidet som et påskudd for å

dominere over sine assistenter, da de i stedet nok heller vil vektlegge at alle på avdelingen må være likestilte i dette arbeidet.

I motsetning til menn som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, så er det grunn til å tro at menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en reformmaskulin måte ikke vil ønske å drive med pedagogiske aktiviteter i sin jobb i barnehagen, dette bl.a. fordi de gjerne vil mene at slike aktiviteter kan hindre dem fra å etablere så nære omsorgsrelasjoner til barna i barnehagen som det de ønsker å etablere. Av den grunn kan man nok til slutt si at dette kan tyde på at menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en reformmaskulin måte i barnehagen i langt større grad enn menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en måte som er i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, vil sette omsorgsverdiene i omsorgs- og kvinnekulturen over profesjonsverdiene som er implisitt i deres profesjonelle status, noe som kanskje kan illustrere hvor konsekvent denne måten å konstruere arbeidsrollen er tilknyttet barnehagens omsorgs- og kvinnekultur.

6 Mennenes vei inn i, opplevelse av, og fremtid i et kvinneyrke

Etter å ha presentert min analyse av hvordan mennene faktisk har konstruert sin arbeidsrolle i forhold til kontakten med barn og lederstil i kapittel 4 og 5, vil jeg nå gå enda mer inn på den arbeidsrollen de ulike mennene har konstruert i barnehagen. Dette kapittelet tar derfor sikte på å bidra til å gi en enda mer detaljert forståelse av hvordan mine informanter forholder seg til de maskulinitets, profesjons og omsorgs- og kvinneverdiene jeg redegjorde for teorikapittelet (se kap.2). Dette håper jeg å få til gjennom å belyse mennenes arbeidsrolle fra tre forskjellige vinkler.

Først vil jeg belyse mine informanternes vei inn i dette omsorgsyirket. Et sentralt spørsmål her vil være å se på hvilket tidspunkt mine informanter utviklet de verdiene som utgjør grunnlaget for den arbeidsrollen de konstruerer i barnehagen. Hva kom med andre ord først, verdiene eller yrket? Dette spørsmålet skal jeg drøfte i delkapittel 6.1. Deretter går jeg over til å se på hvordan informantene mine opplever det å jobbe i barnehagen. Her skal jeg, i delkapittel 6.2, belyse hvordan menn som har konstruert arbeidsrollen på forskjellige måter opplever at det er å samhandle sosialt i et arbeidsmiljø som dominert av kvinner. Deltar alle informanter like mye i den sosiale samhandlingen, eller finnes det forskjeller på det sosiale området som korrelerer med hvordan mennene har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen? Jeg fortsetter, i delkapittel 6.3, med å drøfte hvilken fremtid mennene ser for seg selv i barnehagen. Kan vi her se tendenser til at menn som har konstruert sin arbeidsrolle på ulike måter, også ser en ulik fremtid for seg selv i barnehagen? Til slutt, i delkapittel 6.4 vil jeg prøve å se funnene mine i dette kapittelet i sammenheng og gi en konklusjon. Kan man da si at mennenes forskjellige måte å konstruere deres arbeidsrolle på også korrelerer med andre forskjeller blant mennene?

6.1 Brudd eller kontinuitet?⁵

For å få en bedre forståelse av de forskjellige måter som ulike mannlige førskolelærere har konstruert sin arbeidsrolle på i barnehagen, er det interessant å belyse på hvilket tidspunkt de

⁵ Det er nødvendig å nevne at det finnes enkelte metodiske problemer med å bruke retrospektive data. Ifølge Featherman (1980) er det f.eks. en fare for at personer i etterkant av hendelsene oppgir begrunnelser som er mer konsistente over tid enn hva de faktisk var når avgjørelsene ble tatt.

har utviklet verdiene som senere skulle prege den arbeidsrollen de konstruerte i barnehagen. Denne vurderingen vil jeg her gjøre hovedsakelig i lys av to hypoteser som har blitt foreslått i yrkessosiologien for å forklare yrkesverdiene til ulike yrkesgrupper, og her skilles det henholdsvis mellom en seleksjonshypotese og en dissonanshypotese (de Vaus & MacAlister 1991). Seleksjonshypotesen har som utgangspunkt at arbeidstakerne selekteres til yrker basert på den muligheten de har for å få realisert sine verdier i yrkesutøvelsen. Ut fra denne hypotesen antas det at verdiene finnes før aktøren går inn i yrket, og yrket blir derfor sett på som en nyttig arena for å få uttrykt og bekreftet yrkesutøvernes opprinnelige verdier. Innenfor dissonanshypotesen på den andre siden, antas det at de verdiene som ikke blir tilfredsstilt gjennom yrkesutøvelsen over tid vil nedtones av aktørene, med andre ord vil arbeidstakerne etter hvert komme til å fremheve verdier som er forenlig med de verdiene som kjennetegner yrket. Denne hypotesen vektlegger i større grad enn den andre hvordan yrkesutøvelsen bidrar til å endre en person og hans verdier. Et sentralt spørsmål i lys av disse hypotesene blir derfor å vurdere hvorvidt mine informanter, som det framgår av intervjuene, utviklet verdiene som inngår i arbeidsrollen deres før eller etter de begynte å arbeide i yrket.

Begynner vi med mennene som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med den marginaliserte arbeidermaskuliniteten så kan man slå fast at disse først og fremst kjenntegnes av at de later til å ha en veldig udefinert verdiprofil forut for deres utdannings- og yrkesvalg. Det er f.eks. veldig tydelig at ingen av disse hadde noe klart definert ønske om å ende opp innenfor et omsorgsykke. Dette skulle tyde på at de ikke valgte yrket ut fra eksplisitte altruistiske motiver. Heller ikke noe ønske om en lav tilknytning til arbeidet som følge av et ønske om å prioritere forventede familieforpliktelser og fritid later til å ligge bak valget av førskolelærerutdannelsen. I stedet fremhever informantene hvor tilfeldig det var at de i det hele tatt begynte på førskolelærerutdannelsen, en tvil Tor uttrykker på en god måte:

“Jeg var vel for så vidt åpen for det meste. Vanskelig å finne ut. Jeg hadde gått på gymnas og sånt så jeg hadde jo en eller annen forestilling om at jeg skulle ha meg en utdanning. Men det der med hva jeg eventuelt hadde lyst til å gjøre, det visste jeg rett og slett ikke.”

Tre av de fem informantene (Øyvind, Ørjan og Tor) forteller at de søkte på utdannelsen først etter å ha fått muligheten til å jobbe en tid med omsorgsarbeid blant annet grunnet arbeidsløshet. De to resterende informantene (Paul og Ola) begynte på sin side på førskolelærerutdannelsen fordi det var den eneste utdanningen de var interessert i som de hadde karakterer til å komme inn på.

Alle mine informanter i denne kategorien hadde på intervju tidspunktet jobbet i barnehagen i mellom 3 og 20 år, og ting tyder på at årene i barnehagen i høy grad har påvirket deres verdiprofil. Viktigst er det nok at de ser ut til å ha utviklet klare verditrekk som er i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten, og dette ser man ikke bare ved å se på hvordan de har konstruert arbeidsrollen sin (se delkap 4.2.1 og 5.1.1), men og gjennom å vurdere hvilket forhold de har til slike ting som jobben generelt, familien og lønns- og karrieremuligheter. Jeg finner for det første at jobben nå generelt nedprioriteres til fordel for familien og fritid hos mennene innenfor denne kategorien. Ifølge Collinson (1992) nedprioriteres arbeidet blant arbeidermaskuline menn fordi disse gjerne føler at de har langt større maskulin frihet og autonomi i fritiden enn hva de har på jobben, og dette blir langt på vei også bekreftet av mine informanter i denne kategorien (se kap.7). Ola uttrykker på sin side på en veldig konsis måte at jobben ikke er det viktigste i hans liv:

”Nei jobben er ikke det viktigste i mitt liv.”

I tråd med denne prioriteringen ser man også at det å ha høy inntekt ikke er spesielt viktig for disse mennene. I stedet vektlegger informantene at inntekt for dem bare er viktig som et middel for å kunne opprettholde sine forpliktelser ovenfor familien. Det er helt klart at forsørgerrollen konstrueres som viktig for mange av disse. Ørjan sier dette på denne måten:

”Altså lønn er viktig... Rett og slett for at vi i familien skal klare oss, sant... Hadde jeg hatt valget mellom penger og mer fritid, så hadde jeg helt klart tatt mer fritid.”

Det som ellers er typisk for denne informantkategorien er at informantene konsekvent vektlegger altruistiske omsorgsverdier fremfor materielle verdier når de snakker om hva arbeidet generelt betyr for dem. Ørjan er typisk når han sier dette om hva jobben betyr for ham:

”Jobben betyr først og fremst at det er en tilfredsstillelse å påvirke små barn i deres første leveår fordi de første leveårene er de tre viktigste.”

Ifølge Hoel (1995) er det å forvente at klientbaserte yrkesutøvere som førskolelærerne fremhever mer altruistiske eller omsorgsbaserte verdier, dette fordi barnehagens lønns- og karrierestruktur ikke gjør det naturlig å framheve materielle gevinster. I lys av de verdiprofilene mine informanter gir uttrykk for, er det all grunn til å tro at dissonanshypotesen er best i stand til å forklare hvordan disse mannlige førskolelærerne har utviklet sine yrkesverdier. Det er helt klart at verdier som ikke var så viktige når informantene valgte seg til omsorgsyret, slik som familie og altruistiske verdier, har blitt mye viktigere for dem etter flere år på en omsorgsarbeidsplass.

Går vi videre til å se på utviklingen av verdiene til Tronds arbeidsrolle som er konstruert på en hegemonisk maskulin måte, tegner det seg et litt annet bilde. Selv om også Trond karakteriserer sitt utdanningsvalg som tilfeldig, er det helt tydelig at det var mye mer overveid enn hva utdanningsvalget var for mennene som vi så på ovenfor. Trond forteller om bakgrunnen for sitt utdanningsvalg:

”På den tiden var arbeidsledigheten på det største, det var jo rett etter jappetiden. Var på det største det omtrent hadde vært siden 30-årene. Jeg hadde tenkt meg inn i markedsføringsbransjen på en eller annen måte. ... Samtidig som jeg måtte ut av byen så var det og stor sannsynlighet for å ikke få seg noen jobb. Jeg tenkte utradisjonelt, og tenkte hvilken høyskoleutdanning kan jeg kjapt enkelt og greit få en sikker jobb. Jeg fant ut at det var innenfor helsesektoren, utdanningssektoren.”

Som vi ser her valgte Trond førskolelæreryrket fordi det var en sikker vei til en trygg jobb i en tid med stor arbeidsledighet, og han viser gjennom sin begrunnelse at han var tidlig opptatt av viktigheten av å jobbe. Det at Trond legger så stor vekt på betydningen av lønnsarbeid, strider ganske klart mot dominerende teoretiske oppfatninger om hvorfor kvinner (og menn) velger lavtlønnede omsorgsykker (Hoel 1995). Ifølge teorier innenfor human capital tradisjonen velger kvinner (og menn) ofte lavtlønnede omsorgsykker fordi de ønsker en lav tilknytning til arbeidet som følge av at de prioriterer familieforpliktelser og barn i stede for arbeidet. Det er ingen grunn til å tro at Trond i utgangspunktet ønsket en lav tilknytning til arbeidet, heller tvert i mot.

Det er heller ingenting som tyder på at Trond i løpet av sin yrkeskarriere har mistet sin sterke tilknytning til arbeidet og blitt mer opptatt av å prioritere familie og fritid i stedet for arbeidet. Som vi har sett (se delkap. 5.1.2) har Trond i løpet av sin yrkeskarriere omtrent innehatt alle de posisjoner og verv som det er mulig å ha i en barnehage. Dessuten legger han stor vekt på hvor viktig det er for ham å oppnå faglige resultater i barnehagen som kan gi ham yrkesmessig status. Tilslutt er det verdt å merke at han også fremstår som svært opptatt av lønns- og karriere-muligheter.

Når det gjelder Trond må vi nok derfor slå fast at ingen av de to hypotesene jeg nevnte i innledningen passer for å forklare utviklingen av hans arbeidsverdier. I utgangspunktet hadde Trond verdier som i liten grad lar seg forene med det yrket han skulle gå inn i, noe som gjør at seleksjonshypotesen i liten grad kan forklare hvorfor han valgte førskolelæreryrket. Heller ikke dissonanshypotesen virker å ha noen stor forklaringskraft, fordi hvis Trond har endret seg på noen måte, virker det nesten som han har beveget seg enda lengre vekk fra og ikke nærmere de idealistiske omsorgs- og kvinneverdiene barnehagen er preget av.

For Rolf var derimot valget om å utdanne seg til å bli en førskolelærer tuftet på en vel-overveid avgjørelse. Han sier dette om hvorfor han begynte på førskolelærerutdannelsen:

”Ja altså, det handler jo litt om at man finner ut kanskje tidlig, i hvert fall gjorde jeg det, hva jeg hadde talenter for og interesser for. Altså, man kan bruke veldig mye av seg selv, hvis man har interesser innen friluftsliv, estetiske fag, drama, forming. Og så handler det mye om kommunikasjon. Altså det å kommunisere med voksne og barn, det er noe jeg liker.”

Vi kan se at Rolf skiller ut to begrunnelser for hvorfor han valgte å bli førskolelærer. For det første valgte han å bli førskolelærer fordi han mente at det var en måte for ham å realisere sine evner på. I tillegg var yrkesvalgt begrunnet ut i fra et ønske om å kunne kommunisere med mennesker i jobben sin, noe som er en begrunnelse som fokuserer på de menneskelige aspektene ved yrkesvalget. Det at Rolf her kommer med slike såkalte idealistiske begrunnelser for sitt yrkesvalg istedenfor materielle, kan ikke sies å være overraskende i lys av at menneskelige og idealistiske verdier lar seg i langt større grad realiseres i yrkesutøvelsen for en førskolelærer i barnehagen enn hva som er tilfelle for materielle verdier.

Alt tyder på at Rolf har bevart sine idealistiske verdier etter å ha jobbet nærmere ti år i barnehagen. Han vektlegger for det første at han fremdeles er opptatt av hvordan han kan realisere sine kreative og kunstneriske evner i barnehagen. I tillegg har vi sett at han stort sett vektlegger omsorgsoppgaver istedenfor lederoppgaver i sitt virke i barnehagen (se delkapittel 4.2.3). Til slutt er det også tydelig at han heller ikke nå fokuserer på de materielle aspektene ved sin yrkesutøvelse, for om dette sier han:

”Jeg opplever ikke det som noe minus med yrket mitt (dårlig lønn). Det er ikke derfor jeg valgte det for å, å tjene masse penger eller komme meg opp i stigen. Det er ikke så mange karrieremuligheter her.”

Ut fra det Rolf her sier, ser det ikke ut som om han i særlig grad har endret yrkesverdier i løpet av sin yrkeskarriere. De idealistiske verdiene som har preget han hele tiden er da også i høy grad forenlig med de verdiene som kan sies å kjennetegne yrket. Rolfs erfaringer kan dermed sies å gi støtte til seleksjonshypotesen.

Avslutter vi med utviklingen av Arnes yrkesverdier, så ser man at også han i utgangspunktet gir uttrykk for at det var tilfeldigheter som avgjorde hans yrkesvalg. Ser man på de begrunnelsene han gir for valget av yrke er det allikevel ting som tyder på at han valgte yrket fordi han ønsket å ha en lav tilknytning til arbeidet, i den forstand at han hadde tidlig et klart ønske om å prioritere fritid og familien foran yrkeskarrieren. Han sier dette om hvorfor førskolelæreryrket var et aktuelt yrkesvalg:

”Litt sånn kort arbeidstid, jeg ville slutte tidlig på dagen, og det fristet litt.”

Arne nevner også sin tilhørighet på venstresiden i politikken når han når han redegjør nærmere for hvorfor han valgte å begynne på førskolelærerutdannelsen.

”For det var, den omgangskretsen min den var vel en omgangskrets som ikke. Var litt i opposisjon til penge, pengestyret og statusjaget vil jeg si. Ikke annet enn at det var sikkert litt på venstresiden sånn politisk og litt i opposisjon til det etablerte. Ja litt hippieaktig.”

Arne gir her uttrykk for at han i tråd med sin politiske overbevisning valgte å legge mer vekt på idealistiske omsorgsverdier enn materielle verdier når han tok sitt utdanningsvalg. Disse anti-materielle verdiene Arne her gir uttrykk for tilsier at han tidlig definerte seg i motsetning til den hegemoniske maskuliniteten.

Det er ingenting som tyder på at Arne på noen måter har endret sine verdier etter å ha jobbet over 15 år i barnehagen, fordi han fremstår fremdeles som både idealistisk og anti-materialistisk. Han vektlegger f.eks. at han fremdeles ønsker å ha en lav tilknytning til arbeidet, noe som også illustreres ved at han ved intervjuetidspunktets start nettopp hadde begynt igjen i barnehagen etter å ha tilbrakt to år hjemme med kontantstøtte for å ta seg av sitt minste barn. Han forteller dessuten at han jobbet deltid i den første tiden etter at han kom tilbake i sin barnehagejobb. Alt tyder som sagt også på at Arne har bevart sine antimaterialistiske holdninger, for om sitt forhold til karriere og penger sier han dette:

”Men jeg har gått her fordi at jeg har trivdes her og jeg har ikke hatt noe driv etter karriere og penger. Så det betyr ikke så veldig mye for meg, trivselen er viktigere.”

Alt i alt så gir også utviklingen av Arnes yrkesverdier støtte til seksjonshypotesen. Det er lite som tyder på at han har endret sine verdier i noen særlig grad etter at han begynte å jobbe i barnehagen, og hans idealistiske verdier er i høy grad forenlig med de verdiene som kan sies å la seg realisere innenfor førskolelæreryrket.

Skal man summere opp denne gjennomgangen med noen fellesfunn, så må det først nevnes at hele sju av åtte informanter gir uttrykk for at det er tilfeldig at de endte opp som førskolelærere. Det er også verdt å merke at blant disse sju har vi, slik jeg kan se det, menn som konstruerer arbeidsrollen i barnehagen på tre forskjellige måter. Dette kan kanskje på en god måte tjene som en illustrasjon på at det å jobbe i barnehagen fremdeles ikke sees på som et naturlig valg blant flertallet av norske menn. Uansett kan man si at mine funn støtter Williams og Willemez (1993) tese om at de fleste menn som ender opp innenfor kvinnedominerte omsorgs-

yrker gjør det av mangel på andre muligheter på utdannings- og arbeidsmarkedet, og ikke som følge av at de bevisst søker seg til slike yrker⁶.

Ellers gir ikke denne gjennomgangen av hvordan mine informanter har utviklet sine yrkesverdier noen entydig støtte til noen av hypotesene som jeg satte fram for å forklare utviklingen av yrkesverdiene som preger mennenes arbeidsrolle. Mens både Rolf og Arnes erfaringer gir støtte til seleksjonshypotesen, gir verdiutviklingen hos mennene som konstruerte sin arbeidsrolle på den arbeidermaskuline måten oss grunnlag for å støtte dissonanshypotesen. Tronds erfaringer viser uansett at disse to hypotesene alene ikke er tilstrekkelig for å forklare verdiutviklingen til hele mitt datamateriale.

6.2 Mennenes opplevelse av det sosiale i barnehagen

Ifølge Kanter (1993) blir kjønn, på lik linje med andre sosiale kategorier, ekstra relevant i en sosial organisasjon når medlemmene av et kjønn er i et så lite mindretall at de blir symboler (tokens) på sitt kjønn. Medlemmene av et kjønn står ifølge henne i fare for å bli symboler på sitt kjønn når de utgjør i underkant av 15 % av medlemmene i en organisasjon. Når medlemmer av et kjønn får en slik symbolstatus i et arbeidsmiljø er det en tendens til at forskjellene mellom kjønnene vil bli overdrevet, noe som kommer av at medlemmene av mindretallskjønn gjerne blir behandlet som representanter for sin sosiale kategori i stedet for som selvstendige individer. Seks av mine åtte informanter kan sies å jobbe i barnehager som i sterk grad domineres av kvinner, og i det henseende er det interessant å belyse hvordan disse opplever at deres mindretallssituasjon i arbeidsmiljøet påvirker den sosiale omgangen de har med sine kvinnelige kollegaer⁷.

Tidligere studier av menn som jobber på kvinnedominerte arbeidsplasser har stort sett alle konkludert med at mennene blir møtt av et vennlig og inkluderende sosialt miljø på arbeidsplassen (Kauppinen og Lammi 1993; Williams 1995). Mine funn bekrefter denne konklusjonen, for ingen av mine informanter gav uttrykk for at de har opplevd å bli ekskludert på noen negativ

⁶ Ifølge Williams og Willemez (1993) er slike menn utsatt for det de kaller for en "trap door effect" på utdannings- og arbeidsmarkedet.

⁷ To av informantene, Øyvind og Tor, jobber begge i små toavdelingsbarnehager, og begge har en mannlig kollega på den andre avdelingen. Dette gjør at mangel på mannlige arbeidskollegaer ikke er så aktuelt for disse. Det er allikevel verdt å merke at særlig Tor utviser sterke homososiale tendenser når han sier at han ikke hadde villet jobbe i en barnehage som var sterkt dominert av kvinner.

måte fra det sosiale samværet i barnehagen. På tross av dette er det allikevel tydelig at informantene har forskjellige opplevelser av hvordan det er å samhandle sosialt i et sterkt kvinne-dominert arbeidsmiljø. Man kan i utgangspunktet trekke et litt grovt skille mellom dem som på den ene siden ser på det sosiale samværet med kollegaer som en positiv del av jobben og som derfor søker seg til slike sosiale situasjoner, og dem som på den andre siden ser på den sosiale biten som en negativ del av jobben, og som derfor mest mulig prøver å unngå å komme i slike situasjoner.

Av mine informanter er det særlig Rolf, Arne og Ørjan som sier at de anser det sosiale samværet med sine kvinnelige kollegaer i pauser og i andre sosiale sammenhenger som en svært positiv del av deres arbeidshverdag. Rolf er nok den som klarest gir uttrykk for at den sosiale omgangen i barnehagen er noe positivt og noe han ser fram til. Om pausene sier han:

”Ja, veldig åpent, veldig morsomt. Vi prater om alt mellom himmel og jord, og jeg ler av de og de ler av meg og hver våre særegenheter. Pausene er et av høydepunktene på dagen. Da snakker vi mye sammen.”

Rolf opplever ikke at det er vanskelig å kommunisere med de kvinnelige arbeidskollegaene, og selv når de snakker om såkalte kvinnetema deltar han til en viss grad aktivt. Om dette sier han:

”Det blir mye dameprat. Det blir mye sånt som går på kosthold og, klær og nå er de blitt bestemødre og litt sånn forskjellig. Altså, jeg synes det kan være morsomt, jeg bare hører på det. Da kan det være greit å komme litt med innspill, og så bidra med mine ting. Så føler jeg at de lytter til det og.”

Også Arne og Ørjan har en positiv opplevelse av det sosiale samværet i barnehagen, men til forskjell fra Rolf er de mer opptatt av å vektlegge at de helst deltar på sine egne premisser. Ørjan forteller om hvilken strategi han benytter seg av for å slippe å snakke om kvinnetemaer som ikke interesserer ham:

”Hvis jeg kommer inn på pauserommet, og det har skjedd flere ganger. Og det sitter to kvinnfolk litt oppe i årene og snakker om hvilke farge de skal ha på gardinene hjemme så. Det er ikke noe problem å hive seg inn i den diskusjonen, men så liksom dreie den diskusjonen over til noe annet for å si det sånn.”

Trond, Ola og Paul gir på sin side alle uttrykk for at de opplever det å delta i rene sosiale sammenkomster i barnehagen som en belastning som de helst kunne klart seg uten. Paul sier dette om hvordan han opplever pausene:

”Altså, når vi har pauser så er det mye snakk om kvinneting og sånn. Av og til så er jeg bare lei av sånt, og går ned. ... Nei (føler han ikke kan delta i samtalene). Det blir sjelden snakk om politikk. Jeg er veldig interessert i politikk, og sånne ting sant.”

Også Trond forteller at han søker seg for seg selv fordi han føler at han ikke har noe tilfelles med sine kvinnelige kollegaer:

”Nei jeg må innrømme at jeg er litt dårlig på pauser. Når jeg røyker, det er vel noen her igjen som røyker, men da sitter jeg lenge og røyker, og jeg røyker gjerne tre på rappen. Jeg vet ikke, jeg tror jeg søker meg litt for meg selv. De (kvinnene) snakker litt om strikkeoppskrifter og sånn som ofte blir trodd at kvinner snakker om, men det er iallfall ingen som bryr seg om hvordan det gikk med Tottenham i går, eller Brann i dag. ... (Eller) Hvor mye panel en trenger til å kle så og så mange vegger inne. Og det, det går på at sånne ting som jeg er interessert i er kanskje ikke de interessert i.”

Vi ser her at disse mennene gir uttrykk for at de opplever at de er sosialt isolert på arbeidsplassen på tross av at de møter velvilje. Denne beskrivelsen av deres situasjon blir enda mer plausibel når vi samtidig tar med at de bare sjelden deltar på sosiale sammenkomster i regi av barnehagen⁸, og at de heller ikke har vennsforhold med noen av kollegaene sine. Flere andre studier rapporterer at det er ganske vanlig at menn føler seg sosialt isolert i kvinnedominerte arbeidsmiljøer (se f.eks. Morgan 1992, Kaupinnen & Lammi 1993). Kaupinnen og Lammi (1993) fant dessuten i sin finske studie at mannlige førskolelærere er mer utsatt for sosial isolasjon enn menn i andre kvinnedominerte yrker, som f.eks. mannlige sykepleiere. I forbindelse med mine informanter tyder alt på at deres isolasjon er selvforskyldt, i den forstand at de søker seg for seg selv, istedenfor at de blir fryst ut av et lite inkluderende kvinnelig arbeidsmiljø. På mange måter kan denne ”selforskyldte” isolasjonen disse informantene opplever sees på som nok en mannlige strategi disse benytter seg av for å distansere seg og skille seg ut fra sitt feminine arbeidsmiljø i den arbeidsrollen de skaper i barnehagen. Det er i denne henseende spesielt interessant å registrere at to av de tre som forteller at de har et positiv opplevelse av det sosiale samværet i barnehagen, nemlig Rolf og Arne, er også de som i dannelsen av sin arbeidsrolle ellers har vist minst behov for å distansere seg fra kvinnene i arbeidsmiljøet de jobber i.

En annen ting som går igjen hos flere av mine informanter er at de bevisst søker seg til nært sosial samvær med de få andre mennene som måtte finnes i arbeidsmiljøet, et fenomen Lipman – Blumen (1976) har kalt for menns homososiale tendenser. Paul sier f.eks. at han og hans to mannlige kollegaer i hans store barnehage av og tar seg en guttetur i barnehagen, en tur bare for gutter ”hvor gutter får lov til å være gutter”. Trond gir på sin side uttrykk for hvor

⁸ Ola sier at han sjelden deltar når barnehagen med jevne mellomrom arrangerer bowlingkvelder. Trond sier at han bare sjelden har deltatt når barnehagen hvert år arrangerer julebord. Paul på sin side sier at han aldri deltar i sosiale sammenkomster utenom barnehagen av prinsipp, fordi han vil at arbeid og fritid for ham skal være helt atskilt.

befriende det har vært for han de gangene han har vært øvingslærer for mannlige studenter, for da har han endelig hatt noen menn som han har kunnet snakke med om det som interesserer han, da særlig fotball og musikk. Til slutt forteller Ørjan at han bare har sosial kontakt utover barnehagen med den ene mannlige assistenten som finnes i barnehagen, dessuten sysler han med planer om å danne en eksklusiv klubb hvor mannlige førskolelærer kan møtes. Om sine klubbplaner sier han: *”Jeg må fortelle at jeg sysler med planer om å sette i gang. Jeg vet ikke om det blir en klubb eller. Jeg har tatt kontakt med utdanningsforbundet, og de har en liste over mannlige førskolelærere. Det er en skole rett her oppe og den har jeg tenkt vi kan samle oss i.”*

Noe annet som viser mennenes homososiale tendenser er at flere av dem (Trond, Ola, Ørjan, Paul og Arne) nevner at de ønsker seg flere mannlige arbeidskollegaer fordi de tror at de da hadde fått noen i arbeidsmiljøet som de kunne pratet med om sine interesser. Dessuten gir flere informanter (Ola, Paul) uttrykk for at de ønsker seg flere mannlige arbeidskamerater fordi de kunne tenke seg noen som delte deres mannlige perspektiv på barneoppdragelse. Da ville deres mannsperspektiv stå sterkere i barnehagen. Ola uttrykker begge begrunnelsene når han snakker om hvorfor han så sterkt ønsker seg en mannlig arbeidskamerat:

”Nei, hele tiden. Det er jo klart at å ha en mannlig som opplever det samme som du, og som du kan snakke med røft. Ja samtale med hele tiden, det er jo helt topp det. Man har, ja i hvert fall kan det hende man har, en mer felles forståelse av ting fordi at man har et mannsperspektiv på det.”

Også slike homososiale trekk som mennene her utviser kan sees på som strategier de benytter seg av for å skille seg ut fra sitt feminine arbeidsmiljø. På dette området virker det som om Arne bryter litt med den måten han har konstruert sin arbeidsrolle på ellers i barnehagen. Dette kommer av at han gjennom sine homososiale uttalelser viser et maskulint behov for å skille seg ut som ikke kan sies å være helt i overensstemmelse med den arbeidsrollen han ellers har konstruert i barnehagen.

6.3 Mennenes fremtidsutsikter

I dette delkapittelet ønsker jeg å belyse om man kan se systematiske forskjeller mellom menn som konstruerer sin arbeidsrolle på forskjellig måte når det gjelder spørsmålet om de ser en fremtid for seg selv i barnehagen. Denne problemstillingen vil kunne belyse hvorfor menn som forholder seg til ulike maskulinitetstyper er ulikt motivert til å bli værende i sin barnehagejobb. I

mitt datamateriale kan man i utgangspunktet trekke et skille mellom to grupper i spørsmålet om hvem som ser en fremtid for seg selv i barnehagen. På den ene siden har man Trond som gir uttrykk for at han overhode ikke kunne tenke seg å fortsette i lang tid som pedagogisk leder på en barnehageavdeling. På den andre siden har vi alle de andre mennene, som på sin side gir uttrykk for at de gjerne blir værende i barnehagen i lang tid fremover. Da Trond skiller seg så klart ut vil jeg først, i delkap 6.3.1, drøfte inngående for hvorfor han opplever at han ikke har noen fremtid i sin nåværende jobb. Jeg fortsetter i det neste delkapittelet, i 6.3.2, med å drøfte for hvorfor de andre mennene ikke føler det samme, med andre ord hvorfor de føler at de har en fremtid som pedagogisk leder i barnehagen. Her vil jeg derfor ta for meg fremtidsutsiktene til de som konstruert sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin, en ny mann og en reformmaskulin måte i barnehagen.

6.3.1 Trond om sine fremtidsutsikter

Som vi så i drøftelsen i delkapittel 2.4.1, er det i utgangspunktet vanskelig å se at menn som Trond, som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en hegemonisk maskulin måte, skal kunne ha en vedvarende plass i barnehagen. Dette henger bl.a. sammen med at barnehagen mangler karriere- og lønssystemer som evner å belønne personer med høy arbeidstilknytning. Den eneste karriereposisjonen som finnes i barnehagen med lønns- og statusmessig betydning er posisjonen som barnehagestyrer (Hoel 1995). At Trond opplever at han ikke passer inn i barnehagen viser seg allerede når han forteller om hvordan han i dag ser på det utdanningsvalget han gjorde for over ti år siden. Han sier dette:

”Jeg ville nok valgt noe annet. Jeg tror jeg er rett mann på rett sted, og jeg er helt sikker på at jeg gjør en bedre jobb enn de aller fleste. Det viser alle foreldretilbakemeldinger vi har skriftlig. Men jeg hadde nok valgt et yrke der jeg kunne ha hatt større inntjening.”

Som vi ser angrer Trond i dag på at han ikke den gang valgte et yrke som var mer forenlig med hans hegemonisk maskuline trekk, og hvor han kunne fått større økonomisk belønning for sin dyktighet og høye arbeidsmoral. Det er imidlertid ikke bare den dårlige lønnen som gjør at han ikke føler at han får bekreftet sin maskulinitet i sin barnehagejobb. Han later til å være minst like opprørt over at han ikke får noen samfunnsmessig anerkjennelse i form av status for den jobben han gjør i barnehagen. Trond forteller her om hvor lite han føler at førskolelæreryrket blir verdsett i samfunnet:

”Det jeg selv har erfaring med er i sosiale sammenhenger når jeg møter andre, så blir de ikke akkurat imponert hvis jeg sier jeg er førskolelærer. Nei. Og svært sjelden er det noen som oppriktig mener at det er noe særlig, så det går på status igjen.”

Denne følelsen av at folk ser ned på menn som jobber som førskolelærere i barnehagen har medført at Trond ikke helt liker å stå fram utad som førskolelærer på tross av sin tøffe fasade. Trond snakker om hvor vanskelig det er for ham å stå fram som en mannlig førskolelærer.

”Jeg kvier meg nok litt for å si det. Det gjør jeg etter hvert, ja. Før var det ikke noe problem, men nå når jeg har blitt litt eldre kvier jeg meg kanskje litt for å presentere meg selv som førskolelærer, i en alder av 33. Samtidig så har jeg alltid vært tøff,..., jeg har alltid likt å stå for ting da, så det er ikke veldig ubekvemt, men kanskje litt, at jeg begynner å ane det for meg selv ja.”

Ut fra dette sitatet kan det virke som om Tronds behov for å leve opp til de eksisterende hegemoniske maskuline standarder for mannlig suksess har blitt sterkere og sterkere med årene. I lys av dette kan man vel slå fast, i tråd med funnene som jeg presenterte i et tidligere delkapittel (6.1), at de egalitære og altruistiske verdiene som preger omsorgs- og kvinnekulturen i barnehagen ikke later til å ha hatt noen stor innflytelse på han.

Som vi har sett (delkap. 5.1.2), har Trond i løpet av sin yrkeskarriere påtatt seg omtrent alle de lederverv som det er mulig å ha i en barnehage bortsett fra jobben som barnehagestyrer. På det tidspunktet jeg intervjuet ham kunne han med stor begeistring meddele at han bare for noen dager siden hadde fått tilbud om å begynne å jobbe som styrer i en stor barnehage. På mange måter kan man si at å gi en styrerposisjon til Trond var den eneste måten å få han til å bli værende i barnehagen, fordi det er den siste og ikke minst den høyeste rankede lederposisjonen han enda ikke hadde besteget her. Styrerjobber i store barnehager er en fulltids administrativ jobb, og den involverer bare i begrenset grad omsorgsoppgaver. Om sin nye jobb sier han:

”Jobben (som styrer) er da et hakk høyere opp, da blir jeg sjef til en 16 – 17 ansatte og jeg går opp rundt 120.000 i forhold til det jeg tjente i fjor.”

At ambisjonsnivået til Trond lenge har gått utover å bare være pedagogisk leder illustreres godt når Trond forteller om hvordan han fikk jobben:

”Sånn at, det er noe jeg har søkt, og søkt meg mot (jobben som styrer). Og søkt meg til. Og der ligger vanvittig mye utfordringer sånn at det ligger nok noe der ja. Det er noe jeg ser etter og har sett etter og har vært bevisst på.”

Ut fra den beskrivelsen Trond gir her virker det som han lenge har søkt på styrerjobber, men at han først nå har fått tilslaget. Tronds erfaringer i barnehagesektoren stemmer på ingen måte over-

ens med Williams (1995) påstand om at menn som jobber i kvinnedominerte yrker ofte blir møtt av en ”glassheis” på arbeidsplassen, dvs. et arbeidsmiljø som nærmest presser dem ut av omsorgsjobbene de er utdannet for og inn i administrative jobber med høyere lønn og status⁹. På spørsmål om han har blitt oppfordret til å søke på styrerjobber sier Trond med en dårlig skjult forakt:

”Nei det har jeg ikke, jeg har gjort det av egen fri vilje. Det er ingen i vår bransje som blir oppfordret til noe som helst, det er ikke noe headhunting her, her går alt av seg selv.”

Ifølge Smelser (1989) kan man ofte finne det han betegner som en negativ (resentful) projeksjon hos menn som jobber i kvinnedominerte yrker. Dette betyr at slike menn ofte tillegger negative forhold knyttet til sin egen posisjon i yrket til at de jobber i et kvinnedominert yrke, og dette blir ofte gitt skylden når de skal forklare hvorfor de ikke har nådd karriere- og statusmålene de aspirerer for. Det virker som om Trond også viser tegn til slik negativ projeksjon når han hevder at han har fått tilbudet om styrerjobben på tross av, og ikke på grunn av, det kvinnedominerte arbeidsmiljøet han jobber i¹⁰.

Det er uansett ingen tvil om at den økte lønnen og statusen som den nye jobben til Trond vil føre med seg, innebærer at han i fremtiden vil skåre mye høyere på de maskulinitetsmålene han alltid har vurdert seg selv ut fra. Han innrømmer da også at det i fremtiden vil være litt lettere for ham å stå fram og fortelle om jobben sin:

”Litt mer akseptert. Det er veldig mange som forventer at menn skal være styrer, så det blir kanskje litt mer sånn akseptert.”

Man kan vel avslutningsvis si at å jobbe på avdeling i en barnehage i lengden ikke var forenlig med Tronds ambisjonsnivå. Det overraskende når det gjelder Tronds yrkeskarriere er ikke at han til slutt valgte å bli styrer, men derimot at han jobbet så lenge med barn på en avdeling som pedagogisk leder. Trond kan på mange måter sies å inneha en maskulinitetsform som er for ambisiøs for en vanlig omsorgsjobb i barnehagen, og av den grunn er det ikke rart at han søkte nye utfordringer.

⁹ Det er verdt å merke at heller ingen av de andre informantene gir uttrykk for at de har blitt møtt av en ”glassheis” i barnehagen. Den eneste som ymter fram på om at han kanskje har blitt møtt av enkelte fordeler i sektoren fordi han er mann er Rolf. Før han var ferdig med utdannelsen på begynnelsen av nittitallet fikk han tilbud om å bli styrer i en liten to avdelings barnehage. Ingen andre informanter rapporterer lignende opplevelser.

¹⁰ Trond var den eneste av mine informanter som gav uttrykk for slik negativ projeksjon.

6.3.2 Fremtidsutsiktene til resten av mennene

I motsetning til hva som er tilfelle når det gjelder menn som har konstruert sin arbeidsrolle på en hegemonisk maskulin måte, er det i utgangspunktet ingen grunn til å tro at menn som har konstruert sin arbeidsrolle med trekk av arbeidermaskulinitet ikke skulle kunne skape seg en vedvarende jobbfremtid i barnehagen. Dette har sammenheng med at slike menn innehar, som vi så i drøftelsen i kapittel 2 (se delkap. 2.4.1), på mange måter en verdiprofil som i hovedsak skulle være forenlig både med barnehagens verdier og lønns- og karrierestruktur. Allikevel er det interessant å finne ut hvorvidt informantene selv ser for seg en fremtid i barnehagen.

Alle informantene i denne kategorien sier at de trives i barnehagen og ingen av dem later til å ha noen umiddelbare planer om å finne seg en annen jobb. Tors holdning til sin fremtidige jobbsituasjon er på mange måter veldig representativ for denne gruppen. Han sier:

”Jeg er som sagt en bedagelig person, jeg lar det skure og gå. Jeg er ikke misfornøyd med livet jeg er ikke misfornøyd med tingene. Så lenge jeg kan gå her og, om morgenen ikke kvie meg for å gå på jobb, se fram til å ha fri om helgene, så er jeg fornøyd altså.”

Grunnen til at disse trives så godt som de gjør i barnehagen, har nok først og fremst sammenheng med at de føler at de får realisert seg selv der. Øyvind sier dette om hvordan han føler at han får realisert seg selv i barnehagen:

”Altså i og med at jeg får drive på med musikk og mye friluftsliv, så synes jeg det at ja. Av og til så sier jeg at (når noen spør), hva er det du gjør på. Jo jeg spiller gitar og fotball, det som jeg ellers ville gjort her i livet, bare jeg får betalt for det.”

Tor sier på mange måter mye av det samme om hvordan han får realisert seg:

”Ja det gjør jeg (realiserer seg selv). Jeg føler at jeg får lov til å være den personen jeg er, og det er vel grunnen til at det tiltaler meg.”

Grunnen til at informantene føler at de får realisert seg selv i barnehagen har nok sammenheng med at de har et verdigrunnlag hvor de verdsetter sin maskuline uavhengighet i barnehagen over det å oppnå en eller annen form for maskulin suksess. Det at mennene får mulighet til å opprettholde sin maskuline uavhengighet i barnehagen vil rett og slett si at de får frihet til å velge å drive på med uformelle maskuline aktiviteter i den arbeidsrollen de skaper i barnehagen. I og med at maskuliniteten konstrueres på denne måten av disse så opplever ikke de, til forskjell fra Trond, at det å jobbe i barnehagen er en stor trussel mot deres maskulinitet.

Tre (Øyvind, Tor og Ørjan) av fem informanter i denne kategorien sa imidlertid at de nok kunne tenke seg å skifte jobb en gang i fremtiden, selv om de ikke hadde noen umiddelbare planer om dette på det nåværende tidspunkt i deres yrkeskarriere. Mens Ørjan ymtet frampå at han gjerne kunne tenke seg å ta videreutdanning og begynne som lærer, visste verken Øyvind eller Tor på sin side hvilken jobb de kunne tenke seg å gå inn i en gang i fremtiden. Det er verdt å merke at dette ønsket om å skifte jobb ikke av noen av disse informantene ble begrunnet ut i fra et behov for å leve opp til hegemoniske standarder for mannlig suksess. Det er med andre ord ikke et behov for å få høyere inntekt eller en mer utfordrende karriere som gjør at disse mannlige førskolelærerne kan tenke seg å skifte jobb en gang i fremtiden. Tor sier på sin side dette om hvorfor han ikke kunne tenke seg å være pedagogisk leder i en barnehage helt til han går av med pensjon:

”Om ti år så er jeg. Altså jeg, begynner å nærme meg femti, så kanskje jeg. Jeg tenker vel på det av og til, hvordan er jeg da, har jeg like mye energi når jeg er sammen med barna som jeg har nå? Er jeg like interessant? Det har vel noe med at en da begynner vel å bli litt, nei jeg vet ikke. Utbrent? Er en like engasjert i hverdagen som nå eller? På den ene siden kan jeg ikke se meg selv som femtiåring i en barnehage.”

Som vi ser av Tors begrunnelse kan det se ut som at han ikke kan se for seg en fremtid i barnehagen når han blir en del eldre, fordi han frykter at han da ikke vil ha energi nok til å utøve sin maskuline omsorgstype ovenfor barna i barnehagen. I lys av Tors og delvis også de andre mennenes begrunnelser for et eventuelt fremtidig jobbskifte, må man kanskje kunne si at den fremste betingelse for at denne gruppen menn skal kunne ha en fremtid i barnehagen er at de er i stand til å bevare sin maskuline uavhengighet i barnehagen.

Går vi da videre til å vurdere de to siste informantene, kan man slå fast at det i utgangspunktet ikke skulle være noen som helst grunn til at heller ikke disse skulle kunne ha en fremtid i barnehagen. Dette henger sammen med at både menn som konstruerer sin arbeidsrolle på en måte som er i overensstemmelse med idealet om den nye mannen og menn som konstruerer en arbeidsrolle på en reformmaskulin måte i barnehagen, er preget av maskulinitetsformer som har en verdiprofil som i høy grad er forenlig med barnehagens altruistiske verdier og dens egalitære lønns- og karrierestruktur (se delkap. 2.4.1). Det viser seg da også at både Rolf og Arne trives veldig godt i barnehagen og begge gir uttrykk for at de gjerne fortsetter i samme jobb i overskuelig fremtid. Rolf sier dette om sine fremtidsplaner:

”Jeg tror dette er mitt yrke og det vil jeg jobbe med i mange år. Jeg ønsker i hvert fall det.”

Arne gir uttrykk for det samme:

”Altså jeg har ikke noen sånn konkrete fremtidsplaner. Og jeg vil ikke vekk”

Allikevel innrømmer begge at de kunne tenke seg å gjøre noe annet en gang i fremtiden, og begge gir uttrykk for at det kunne være interessant å jobbe med voksne. Rolf er mest konkret av dem og han sier dette om et mulig jobbskifte i fremtiden:

”Jeg kunne godt tenke meg inn under utdanningssektoren altså. Og ikke skole. Altså mer høyskole. Altså, jobbe mer med voksne. Og mer bruke min erfaring og gå videre, men da må jeg ta ekstraplanning, og det ligger nok langt frem foreløpig.”

Begge begrunner sitt ønske om å engang jobbe med voksne med at de føler at de har lært noe i sine år i barnehagen som de tror at også andre kan dra nytte av. Vi ser her at ingen av disse informantene begrunner sitt ønske om et fremtidig jobbskifte ut fra et ønske om å få bekreftet sin maskulinitet, uansett om dette måtte dreie seg om å oppnå maskulin suksess i tråd med hegemoniske maskulinitetsidealer eller å unngå å miste sin maskuline uavhengighet i tråd med arbeidermaskuline verdier. I stedet henviser de ikke overraskende til et altruistisk ønske om å være nyttig for andre når de begrunner sitt ønske om et fremtidig jobbskifte.

6.4 Oppsummering og konklusjon

Konklusjonen som følger av den analysen vi har vært igjennom i dette kapitlet, er at menn som har konstruert arbeidsrollen på forskjellig måte i barnehagen i forhold til barna og som ledere, også kan sies å være systematisk forskjellige på andre måter. Dette ser vi for det første når det gjelder hvilke verdier som preget mennene før de begynte å jobbe i yrket, men det viser seg også både når det gjelder hvilke sosiale samhandlingsstrategier som de benytter seg av i barnehagen, og på hvordan de ser på sin egen fremtid i barnehagen.

Begynner vi med å oppsummere grunnene til at mennene valgte seg til førskolelærerutdannelsen, med andre ord bakgrunnen for yrkesvalget, så ser man med en gang at min informantgruppe skiller seg i to. Tre av informantene (Arne, Rolf og Trond), som også har konstruert sin arbeidsrolle på tre forskjellige måter, later alle til å ha reproduisert de verdiene som preget dem før de begynte på utdannelsen i den arbeidsrollen de har konstruert i barnehagen. Arne var f.eks. antimaterialistisk og idealistisk allerede før han begynte i barnehagen, og den arbeidsrollen han har konstruert i barnehagen er sterkt preget av at han fremdeles er i sterk

opposisjon til såkalte hegemonisk maskuline verdier. På samme vis har Trond på sin side reproduisert sine opprinnelige materielle verdier i den arbeidsrollen han har konstruert på en hegemonisk maskulin måte i barnehagen. Det må imidlertid sies at det er langt mer overraskende å registrere at Trond har klart å bevare mange av sine opprinnelige verdier i barnehagen enn det er at Arne og Rolf har klart det samme, dette fordi hans verdigrunnlag må kunne sies å være langt vanskeligere å realisere i barnehagen enn hva deres er.

Det som derimot kjennetegner mennene som konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte, er at de i langt større grad enn de andre tre informantene later til å ha blitt formet verdimesig i barnehagen. Alle i denne gruppen later i utgangspunktet til å ha hatt en veldig udefinert verdiprofil forut for sitt utdanningsvalg, og ingen av dem later til å ha valgt førskolelærerutdanningen fordi de ville realisere noen av sine opprinnelige verdier. På mange måter kan man se på dette at de har lagt så stor vekt på arbeidermaskuline verdier når de har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen, som nettopp et resultat av at deres verdigrunnlag i stor grad later til å ha blitt formet i barnehagen. Det som nettopp kjennetegner arbeidsrollen som er konstruert på en arbeidermaskulin måte i barnehagen, er at den er preget av at mennene som har konstruert denne arbeidsrollen har behov for å få en eller annen form for maskulin bekreftelse i barnehagen, men at denne bekreftelsen samtidig er forenlig med barnehagens kjerneoppgaver og dens lønns- og karrierestruktur.

For å få et enda bedre bilde av hvordan mennene som har konstruert arbeidsrollen på ulik måte er forskjellige fra hverandre også på andre områder, er det nyttig å vurdere mennenes sosiale samhandlingsstrategier sammen med hvordan de forholder seg til sin fremtidige jobb-fremtid i barnehagen. Disse to tingene kan på mange måter sees på som to gode indikatorer på mennenes jobbintegrasjon i deres barnehagejobb. Ut fra denne standarden vil det da være slik at dersom mennene både deltar aktivt sosialt i barnehagen og de ser en fremtid for seg selv i sin jobb i barnehagen, kan man si at mennenes jobbintegrasjon i barnehagen er høy.

Det er for det første verdt å merke at det ikke er noen særlig forskjell mellom Arne og Rolf både når det gjelder hvordan de samhandler sosialt og hvordan de stiller seg til sin fremtid i barnehagen, dette selv om de kan sies å ha konstruert arbeidsrollen på to forskjellige måter i barnehagen. For det første samhandler begge aktivt sosialt i barnehagen, og i tillegg ønsker de begge å fortsette i sin jobb som pedagogiske ledere på en barnehageavdeling. Dette innebærer at mennenes jobbintegrasjon i barnehagen later til å være god.

Går vi så videre til mennene som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte så tegner det seg for dem et litt annet bilde. Selv om dette ikke er helt utvetydig, virker det for det første som om mennene som har konstruert arbeidsrollen slik er dårlig sosialt integrert i barnehagen. Dette kan vi slå fast fordi flere av mennene i denne gruppen var sosialt isolert på arbeidsplassen, og dessuten viste alle i denne gruppen relativt sterke homososiale tendenser. Ting tyder her på at mennene som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten isolerer seg sosialt for å skille seg ut fra det kvinnedominerte arbeidsmiljøet de jobber i, og på den måten kan de sies å prøve å bevare en eller annen maskulin uavhengighet i barnehagen. På tross av at disse mennene stort sett opplever den sosiale samhandlingen som negativ, betyr imidlertid ikke dette at mennene vil bort fra den kvinnedominerte omsorgsjobben de i dag jobber i. Dette betyr at disse mennene må karakteriseres som tvetydig integrert, fordi samtidig som de på den ene siden er manglende sosialt integrert trives de ellers så godt på jobben at de ikke ønsker å gjøre noe annet i den nærmeste fremtiden. Denne tvetydigheten mennene her utviser illustrerer på en god måte at selv om mennene har behov for å få bekreftet sin maskulinitet i barnehagen, innebærer ikke en slik bekreftelse for disse at de må vekk fra barnehagen.

I motsetning til mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på andre måter enn han i barnehagen, later ikke Trond på sin side til å være særlig integrert i sin barnehagejobb, noe som stemmer godt med antagelsen i delkapittel 2.4.1 om at det ikke er noe særlig rom for hegemonisk maskuline menn i barnehagen. For det første er han på lik linje med mennene som konstruerte sin arbeidsrolle i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten åpenbart mangelfullt sosialt integrert i det totalt kvinnedominerte arbeidsmiljøet han jobber i. Dette kan man slå fast fordi han søker seg for seg selv istedenfor å delta likeverdig i den sosiale samhandlingen i barnehagen, samtidig som han i barnehagen også utviser sterke homososiale trekk. Dessuten har han for det andre, lenge søkt seg vekk fra den jobben han har i dag som pedagogisk leder, en strategi han hadde lyktes med da han på intervjuet akkurat hadde blitt tilbudt en styrerposisjon i en annen stor barnehage. Dette innebærer at Trond må karakteriseres som mangelfullt integrert i den jobben han har hatt som pedagogisk leder på en kvinnedominert omsorgsarbeidsplass. Begge disse tingene kan sees på som strategier som Trond bruker for å få bekreftet sin maskulinitet i barnehagen, og i motsetning til hva som var tilfelle for mennene som konstruerte sin arbeidsrolle

i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten, fører hans måte å bekrefte sin maskulinitet på at han må forlate sin jobb som avdelingsleder for å søke andre utfordringer.

Den samlede konklusjonen må bli at det helt klart eksisterer tydelige forskjeller mellom menn som har konstruert arbeidsrollen på forskjellig måte i barnehagen på alle de tre områdene vi har vurdert i dette kapittelet. Denne konklusjonen kan sies å bare komme med ett modererende unntak, fordi det må nevnes at det ikke later til å være klare forskjeller mellom mannen som konstruerte sin arbeidsrolle i overensstemmelse med reformmaskuliniteten og mannen som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, verken når det gjelder bakgrunnen for hvorfor de begynte i yrket eller når det gjelder deres nåværende jobb-integrasjon i yrket. Når andre sammenligninger gjøres mellom menn som har konstruert sin arbeidsrolle på ulik måte, så ser man derimot systematiske forskjeller både når det gjelder bakgrunnen for hvorfor de begynte i yrket og når det gjelder spørsmålet om deres nåværende jobbintegrasjon i deres barnehagejobb. Dette skulle tyde på at kategoriseringene av de ulike måtene menn har konstruert sin arbeidsrolle på har vært vellykket, og at de på en god måte får frem iallfall noen av forskjellene som kan finnes blant mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen.

7 Familie og fritid

I dette kapittelet skal jeg belyse hvorvidt det er noen sammenheng mellom den arbeidsrollen de forskjellige mennene har konstruert i barnehagen og hvordan de oppfører seg utenfor barnehagen, i familien og på fritiden. Er det med andre ord slik at mennenes arbeidsrolle i barnehagen utgjør et godt utgangspunkt også for hvordan mennene oppfører seg på sin fritid, eller er det derimot ingen sammenheng mellom mennenes arbeidsrolle og deres oppførsel på fritiden? Denne overordnede problemstillingen åpner opp for noen interessante spørsmål som skal besvares i dette kapittelet: Er det, for det første, en sammenheng mellom den måten mennene forholder seg til maskulinitetstypene, profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen når de danner sin arbeidsrolle i barnehagen og hvordan de forholder seg til disse utenfor barnehagen. Er det, for det andre, slik at menn som har hatt behov for å få bekreftet sin maskulinitet i barnehagen, også føler et tilsvarende behov utenfor barnehagen i familien og på fritiden?

Dette kapittelet er strukturert ved hjelp av tre delkapitler. Først, i delkapittel 7.1, vil jeg belyse hvilket forhold det er mellom den arbeidsrollen mennene har konstruert i barnehagen og hvordan de forholder seg til omsorgsoppgavene og husarbeidet i husholdet. I delkapittel 7.2 går jeg videre til å vurdere om det er noen sammenheng mellom mennenes arbeidsrolle og hvordan de legger opp sine fritidsaktiviteter. Avslutningsvis, i delkapittel 7.3, skal jeg drøfte funnene og prøve å besvare de spørsmålene jeg stilte ovenfor.

7.1 Arbeidsfordelingen i familien

Syv av mine åtte informanter lever i stabile parforhold, og seks av disse syv har også ett eller flere barn med sin partner.¹¹ I den forbindelse er det interessant å finne ut om hver og en av mennene på noen som helst måte kan sies å reprodusere trekk ved den arbeidsrollen de har konstruert i barnehagen i husholdet, spesifikt når det dreier seg om deres forhold til omsorgs- og husarbeid.

For å gjøre denne vurderingen lettere vil jeg skille mellom tre ulike typer arbeidsfordelinger som er mulig. I overensstemmelse med Romans (1994) terminologi kan vi skille mellom en konvensjonell, en moderne og en original arbeidsfordeling i hjemmet. I den konvensjonelle

¹¹ Paul er den av informantene som både er enslig og barnløs. Tor lever på sin side i et parforhold, men de har ingen barn sammen. Øyvind og Trond har barn i skolealder, mens resten av de som har barn har barn i førskolealder.

arbeidsfordelingen har kvinnen hovedansvaret for husholdsarbeidet og omsorgsarbeidet. En familie hvor mannen og kvinnen deler dette arbeider likt mellom seg kan kalles for moderne. Til slutt kan man kalle den ordningen hvor mannen har hovedansvaret for dette arbeidet for en original arbeidsfordeling. I min vurdering nedenfor om hvilken type arbeidsfordeling mennene legger opp til i sin husholdning, velger jeg å gjøre en separat vurdering for henholdsvis omsorgsarbeid og husarbeid. Jeg velger derfor en annen fremgangsmåte enn hva Roman brukte når hun kategoriserte, fordi summen av husarbeid og omsorgsarbeid utgjorde grunnlaget for hennes kategoriseringer. Jeg gjør det på denne måten fordi jeg tror det vil bedre belyse de variasjonene som finnes i datamaterialet.

Først i dette delkapittelet vil jeg, i delkapittel 7.1.1, vurdere hvordan mennene forholder seg til omsorgen for egne barn i familien. Så fortsetter jeg, i delkapittel 7.1.2, med å se nærmere på hvor aktivt de bidrar når det gjelder husholdningens husarbeid. Avslutningsvis, i delkapittel 7.1.3, tar jeg for meg et ofte rapportert rollekonfliktproblem, i den forstand at mennene gir uttrykk for at de har problemer med å kombinere det å ha omsorgs- og husarbeidsansvar både på jobb og hjemme.

7.1.1 Mennenes forhold til omsorgen for egne barn

Når det gjelder spørsmålet om hvor involvert mine informanter som har barn sier at de er i husholdets omsorgsoppgaver, finner jeg at det er svært små forskjeller blant mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på forskjellig måte i barnehagen. Alle informantene hevder at de kan sies å ha minst en likeverdig rolle i omsorgsarbeidet for egne barn, noe som skulle bety at alle informantene legger opp til en moderne arbeidsfordeling med sin partner når det gjelder husholdets omsorgsoppgaver.

Rolf sier f.eks. dette om hvor aktiv han er i omsorgsarbeidet for egne barn:

”Nei, jeg tror jeg deltar på samme måte som hun (konen). Like aktivt. Men i den dagelige omsorgen så tilbringer jeg av og til vel så mye tid sammen med hun som min kone. Men i helgene så er nok hun flinkere til å ta igjen det.”

Selv om Trond konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen på en annerledes og mer maskulin måte enn Rolf, er også han veldig opptatt av å presisere hvor aktiv han deltar i omsorgen for egne barn:

”Det har vært 50–50 der hele veien. Minst.”

Også Arne forteller at han i dag har like stort ansvar for omsorgen av egne barn som det hans kone har. På tross av dette kan Arne på mange måter sies å utgjøre et unntak fra de andre informantene. Dette fordi han i visse perioder har hatt hovedansvaret for å ta seg av omsorgsoppgavene i husholdet. Han forteller:

”Jeg tok jo nesten fri to år når vi fikk den kontantstøtten for han minste mann. Ja det var kjekt det, det var deilig å ha god tid hjemme. Så jobbet jeg redusert i fjor, at jeg hadde fri en gang i uken.”

Som vi ser her har Arne og hans kone i enkelte perioder lagt opp til en original arbeidsfordeling i hjemmet, i den forstand at Arne har hatt hovedansvaret for omsorgsarbeidet. At Arne frivillig har gått inn i en slik arbeidsfordeling stemmer godt overens med den arbeidsrollen han konstruerte i barnehagen, og det illustrerer veldig godt at han konsekvent vektlegger omsorgsverdier i reformmaskuliniteten over materielle verdier i den hegemoniske maskuliniteten. At jeg har funnet en mann blant mine mannlige førskolelærere som periodevis trekker seg tilbake fra arbeidsmarkedet, er ikke overraskende i lys av at Hoel og Torgersen (1991) har vist at det er flere mannlige førskolelærere enn menn innenfor andre profesjoner som velger å jobbe deltid.

Det at hver av mine informanter veldig sterkt vektlegger at de er like aktive som sin respektive partner i barneoppdragelsen, kan tyde på at menn som jobber i barnehagen er mer aktive i omsorgen for egne barn enn hva gjennomsnittsmannen kan sies å være. Selv om fedres gjennomsnittlige deltakelse i omsorgen for egne barn har økt mye de siste tjue årene (se f.eks. Tønder 2003), er det fremdeles slik at de fleste menn betegner seg selv som sekundære omsorgsgivere i hjemmet (Cohen 1993, Brandth & Kvande 2003). Flere av mine informanter, og dette korrelerer ikke med hvordan de har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen, begrunner da også sin sterke involvering i omsorgen for egne barn med at de har større erfaring med omsorg enn hva fedre flest har. Øyvind uttrykker f.eks. dette synspunktet:

”En får vel på en eller annen måte utbytte av hverandre, fordi jeg kan utrolig mange av triksene. Jeg kan mye om det (omsorg for barn). Jeg vet hvor du skal si ja og si nei, og jeg vet hvordan du skal løse konflikter og sånt. På mange måter så slipper jeg billig unna. Altså, jeg gjør det i forhold til mange andre, hvis du skal si fedre da. Så slipper jeg ganske billig unna fordi jeg rett og slett har lært meg ut av det der. Jeg har jo litt sånn faglig greie på unger og har lest litt om unger og er engasjert i unger og sånt”

Vi ser her at Øyvind begrunner hvorfor han er så sterkt involvert i barneomsorgen med å henvise til at han besitter særskilt kunnskap om barn som følge av at han er profesjonsutøver. På mange

måter så kan de virke som om Øyvind her bruker profesjonsverdier for å legitimere at han som mann er mer involvert i omsorgsarbeid enn fedre flest.

Forskjellene mellom mennene som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på ulike måter kommer klarere frem i omsorgen hjemme når de forklarer hvordan de utøver omsorg for egne barn. Også her ser man at flere av mennene som har konstruert deres arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte i barnehagen har behov for å vise at de utøver en annerledes omsorg enn hva kvinner gjør også på hjemmebane. F.eks. forteller Ola at hans omsorg aldri har vært så empatisk og nær ovenfor barna som hans kones omsorg har vært. Han sier:

”Hun (konen hans) har vært mye mer sånn, ja den veldig nære mor. Mens jeg, som mann, er mer på avstand.”

Vi ser at Ola her gjentar tendensen fra barnehagen til å ville distansere seg fra det nære omsorgsidealet som man finner i omsorgs- og kvinnekulturen, og vi ser i tillegg at han også her prøver å tillegge et slikt nært omsorgsideal til kvinner generelt. Det er også typisk at når Trond snakker om hva han gjør med barna hjemme, så vektlegger han hvordan han driver på maskuline aktiviteter sammen med barna også på hjemmebane. Han sier:

”Så det er vel sånn at jeg aktivt har søkt meg inn til å bli medtrener på min sønns fotballag.”

Det at mennene prøver å ha de samme omsorgsrelasjonene overfor egne barn hjemme som de hadde i den arbeidsrollen de har skapt i barnehagen, blir bare enda klarere når Rolf forteller om hvor nær han prøver å være sin lille jente, og når Arne på sin side sier at han prøver så godt han kan å være ordentlig også i relasjoner med egne barn hjemme.

7.1.2 Mennenes forhold til husarbeidet i husholdet

Når vi vurderer mennenes involvering i husarbeidet i husholdet tegner det seg ett litt annet bilde enn hva vi så gjaldt for omsorgsarbeidet. Mens alle de seks informantene som hadde barn la opp til en moderne arbeidsfordeling sammen med sin partner når det gjaldt husholdets omsorgsarbeid, er det bare to av syv som forteller at de bidrar like mye som sin partner når det gjelder husholdets husarbeid. Hos de resterende fem informantene er det konen som har hovedansvaret for husarbeidet, noe som betyr at disse legger opp til en konvensjonell fordeling av husarbeidet. Dette er ikke unikt, for dette bildet stemmer godt overens med at tidsbruksundersøkelser har vist

at norske menn generelt har blitt langt flinkere til å prioritere barna i løpet av siste tiårene enn husarbeidet (Haraldsen og Kitterød 1992; Tønder 2003).

Arne og Trond er de av mine informanter som hevder at de deler husarbeidet likt med sin kone. Når Arne var hjemmeværende med kontantstøtte for er par år siden, tok han selv hovedansvaret ikke bare for barnepass, men også for husarbeid. Nå når både han og hans kone er yrkesaktive, så deler de ifølge ham husarbeidet likt. Det er litt mer overraskende å kunne registrere at også Trond hevder at han deler husarbeidet likt med sin kone. Om fordelingen av husarbeidet sier han:

”Nei, det har vært denne 50 – 50 modellen, når det gjelder alt. Jeg vet ikke om det er en god modell, men det er vel den vi har gått inn i da kan du si, nå etter at vi begge er yrkesaktive. Begge tar like mye husarbeid.”

Til sammenligning med Arne så overrasker det mer at Trond går inn i en egalitær arbeidsfordeling hjemme enn at Arne gjør det. Dette har sammenheng med at Trond, i den arbeidsrollen han konstruerte i barnehagen, viste et mye større behov for å skille seg ut fra kvinnene han samhandlet med der enn hva Arne gjorde. I utgangspunktet kunne man kanskje tro at Trond hadde et tilsvarende behov for å maskulinisere sin rolle også i husholdet, men baserer vi oss utelukkende på hvordan han forteller at han deltar i husarbeidet, er det ingenting som tyder på at dette er tilfelle. En forklaring på dette kan være at Trond er så tilknyttet hegemoniske maskulinitetsidealer på jobben, at han ikke i like stor grad trenger å få noen maskulin bekreftelse også på hjemmebane. Dette vil være i overensstemmelse med enkelte studier som har funnet at menn som er i dominansposisjoner i sitt offentlige liv, ikke har et like stort behov som andre menn for å dominere også på hjemmebane (se f.eks. Hondagneu - Sotelo & Messner 1994). Den såkalte forhandlingshypotesen kan også være egnet til å forklare, på en litt annen måte, hvorfor Trond er så involvert i husarbeidet. Ifølge denne hypotesen vil kvinner med en sterk arbeidsmarkedsposisjon relativt til mannen ha større muligheter til å forhandle seg til en jevnere fordeling av husarbeidet (Hertz 1986; Roman 1994). Når Tronds kone både tjener mer og jobber lengre enn hva han gjør i hennes markedsføringsjobb, skulle det tyde på at hun er i en god posisjon til å forhandle seg frem til moderne fordeling av arbeidsoppgavene i husholdet. Det er også verdt å merke at alle mine andre mannlige informanter enten er like mye eller enda mer tilknyttet arbeidet sammenlignet med hva deres respektive koner er, noe som kan tjene som en

mulig forklaring på at så mange av mine informanter har valgt en konvensjonell i stedet for en moderne fordeling av husarbeidet.

Resten av de mannlige førskolelærerne som lever i et parforhold¹², lever altså i husholdninger hvor det råder en konvensjonell deling av husarbeidet. Fire av disse fem mennene som legger opp til en slik fordeling av husarbeidet er menn som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte. Ørjan er en av disse og han sier dette om hvem som gjør husarbeidet i hans husholdning:

”Nei, jeg har iallfall prøvd (å gjøre husarbeid). Hun har en sånn pådriverrolle. Det er hun som liksom er sjefen. På badet liksom, jeg ser det ikke. Når hun kommer inn så. Det er nok hun som gjør mest husarbeid.”

Også Tor må noe nølende innrømme at arbeidsfordelingen ikke er helt lik når det gjelder husarbeidet. Om dette sier han:

”Vi gjør omtrent, kanskje hun gjør litt mer, sånn som i alle. Jeg prøver iallfall å gjøre mitt. Det er ikke alltid jeg ser alt som må gjøres, som er da alltid kvinnen sitt område.”

Som vi ser av sitatene ovenfor, så er det også her tendenser til at mennene som har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte prøver å distansere seg fra kvinner som de står i nær forbindelse med, og dette gjør de her gjennom å hevde at husarbeid naturlig tilhører kvinnen.

En annen ting som går igjen blant disse mennene er at de legger opp til en tradisjonell arbeidsdeling også når det gjelder hvem som skal gjøre hvilke oppgaver i hjemmet, for mens kvinnen skal ta seg av husarbeidet, skal mannen på sin side ta seg av det tunge vedlikeholdsarbeidet i og rundt huset. Ola er en av dem som gir uttrykk for dette synspunktet:

”Så blir det til at hun tar mer klesvask og støvsuger. Så blir det sånn. Jeg gjør tungt hagearbeid og hun gjør mer inne, hjemmearbeid.”

Litt mer overraskende enn at mennene som konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten unnlater å gjøre husarbeid, er det å registrere at også Rolf, mannen som konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen på en mer egalitær måte, heller ikke later til å bidra noe særlig for å få unnagjort husholdningens husarbeid. Om sin innsats i husarbeidet sier han:

¹² Tor, Ola, Øyvind og Ørjan og Rolf

”Nei, det får jeg kjeft for. Det er jeg ikke så god på. Men jeg innbiller meg at jeg gjør en del husarbeid. Jeg lager mye mat, det er mitt felt. Så alt sånn med vasking og sånt, det tror jeg jeg må innrømme at hun tar seg av. Så vi har fordelt det sånn, men hun jobber nok mer enn meg i husarbeidet, det gjør hun nok.”

Det har vært vanlig å hevde at menn som ikke får mulighet til utøve dominans over andre menn og kvinner på arbeidsplassen eller i den offentlige sfæren, vil i stedet ha et behov for å få bekreftet sin maskulinitet på hjemmebane i sin relasjon til sin kvinnelige partner (Hondagneu – Sotelo & Messner 1994). Selv om Rolf ikke helt passer inn her, fordi han tilsynelatende unnlater å dominere på arbeidsplassen selv om han er i posisjon til å gjøre det, så er kanskje hans unnlaterelser når det gjelder det å gjøre husarbeidet allikevel et tegn på at han venter med å få utløp for et maskulint dominansbehov til han kommer hjem.

7.1.3 Konflikten mellom arbeidsrollen og farsrollen

Det var veldig vanlig blant mine informanter å rapportere at de hadde opplevd at det eksisterer en konflikt mellom deres yrkesrolle i barnehagen og deres rolle som familiefar i husholdet. Dette rollekonfliktfenomenet var ikke bare utbredt, men det er later også til å være uavhengig av hvordan mennene hadde konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen, da menn som hadde konstruert sin arbeidsrolle på forskjellig måte gav uttrykk for å ha opplevd omtrent det samme rollekonfliktproblemet. I grunn så var det bare Rolf som sa at han ikke hadde hatt noen problemer med å kombinere yrkesrollen med husholdets krav.

I utgangspunktet virker det kontraintuitivt at det skal kunne eksistere en slik konflikt for førskolelærere, fordi førskolelæreryrket er et yrke som i utgangspunktet skulle la seg veldig godt forene med familieforpliktelser (Hoel 1995, 1997). Dette har sammenheng med at høy arbeidstilknytning i svært liten grad blir belønnet innenfor rammene av barnehagen, verken i form av karriere- eller lønnsmuligheter. Det er da også verdt å merke at den konflikten som mine informanter gir uttrykk for er helt ulik de fleste andre rollekonflikter som vanligvis finnes mellom folks arbeid og familie. Her dreier ikke konflikten seg om at mennene har problemer med å håndtere det at det eksisterer ulike og inkompatible forventninger til dem fra henholdsvis arbeids-

liv og husholdet¹³. I stedet kan man si at den vanlige rollekonflikttypen blir snudd på hodet i forbindelse med mine informanter. Mine informanters konflikt består rett og slett av at mennene har problemer med å håndtere at de har de samme forventningene knyttet til seg selv både i forbindelse med deres arbeidsrolle i barnehagen og deres farsrolle i husholdet. Konflikten består derfor av at informantene har problemer med å håndtere at de har omsorgsansvar, og delvis og husarbeidsansvar, både på jobb og i husholdet.

Ørjan var den av mine informanter som har hatt størst problemer med å kombinere de forventningene som han har både hatt tilknyttet sin rolle i barnehagen og sin rolle i husholdet. I dette lange sitatet forteller Ørjan om hvilke følger denne rollekonflikten har hatt for hans innsats i husarbeidet hjemme:

”Jeg er på jobb og er hele dager sammen med null til treåringer. Og å komme hjem til null til treåringer er ikke så veldig kjekt. Fikk det andre barnet så... Jeg kom jo hjemmefra og er bortskjemt for å si det sånn, av mamma. Og kom fra skjørtet til mor, kom alltid hjem til ferdiglaget middag liksom. Og plutselig traff jeg den rette. I begynnelsen når vi fikk det andre barnet følte jeg ikke jeg fikk gjort jobben min 100%, jeg følte ikke for fem flate ører at jeg fikk gjort en skikkelig jobb hjemme heller. Altså med husarbeid spesielt, og det ble jo en del opphetede diskusjoner for å si det sånn. Når du har et hus og to unger som, stort sett roter og, da blir det en del husarbeid. Du skal lage middag og dele på å ha unger, og dele på alt, og da er det ikke så enkelt å få til alt sammen.”

Som vi ser av sitatet så har Ørjan hatt store problemer med å kombinere de omsorgsforpliktelsene han har hatt på jobben, med de omsorgsforpliktelsene han har hatt i familien. Denne konflikten har ifølge ham selv gått spesielt ut over hans innsats i husarbeidet, og Ørjan bruker på mange måter denne konflikten som begrunnelse når han skal forklare sine unnløtelser på dette området. Ørjans problem med å kombinere yrkesrollen med familierollen har imidlertid ikke bare gått ut over hans innsats i husarbeidet, fordi det har også ut over hans barn. Ørjan forteller:

”Veldig komplisert (å kombinere det å ha omsorgsansvar på både på jobb og hjemme). For å si det sånn, så tror jeg ikke alltid jeg har vært den beste pappa. Ut på høsten så er det jo masse grining, sant i barnehagen. Og så komme hjem, og så har mine en dårlig dag, så da er tålmodigheten så liten.”

Vi ser her av det Ørjan sier, at han opplever at omsorgsbelastningen har vært så stor som følge av at han har vært omsørger både på jobb og hjemme, at han ikke har klart å være en så god far som han gjerne skulle ha ønsket. Dette er en observasjon som går igjen også hos de andre informantene, med Rolf som det nevnte unntak. Trond uttrykker dette på denne måten:

¹³ Dette problemet med å håndtere motstridende forventninger er et problem som særlig kvinner i lederposisjoner utsettes for, da disse ofte har problemer med å kombinere forventninger om at de skal prioritere jobben med forventningene om hvordan mødre skal opptre i familien (se f.eks. Roman 1994).

”Ellers så er det med yrket at du blir veldig sliten av det å jobbe, så når du herjer mye med barna her (i barnehagen), så har du gjerne ikke overskudd hjemme til egne barn og det kan gi deg dårlig samvittighet. Jeg tenker av og til at hadde jeg valgt et annet yrke der jeg ikke hadde barn rundt meg hele tiden, kunne jeg vært mer oppegående på hva ungene er interessert i enn hva jeg er nå. Eller er det bare en påtatt greie. Hadde jeg kanskje bare vært enda mer fraværende og tenkt enda mer på jobb kanskje.”

Også Arne forteller at han har hatt problemer med å kombinere det å være en god omsorgsperson i barnehagen med å være en god far hjemme. Om det sier han:

”Men hadde jeg hatt en annen jobb så hadde jeg kanskje hatt mer overskudd til å ta meg av unger når jeg kommer hjem enn hva jeg har nå. Det er kanskje en sånn tanke som har slått meg litt, at en far som ikke, som sitter i bank om dagen, synes kanskje å leke med lego er kanskje kjekt. Å holde på med den type ting med ungene sine, mens det gjerne ikke er så kjekt for meg.”

Vi ser her at både Ørjan, Trond og Arne på hver sin måte føler at de ikke klarer å være så nærværende for barna sine som de skulle ønske, som følge av at deres omsorgsjobb gjør dem mett på omsorg.

Rolf var den eneste som ikke gav uttrykk for at han hadde noe som helst problem med å kombinere det å ha omsorgsforpliktelser både hjemme og på jobb. Om dette sier han bare:

”Det flyter inn i hverandre. Jeg tenker ikke på det som noe sånn. Det er bare en naturlig ting å gjøre.”

En forklaring på hvorfor Rolf ikke later til å ha problemer med å kombinere omsorgsforpliktelsene på jobb og hjemme kan være det at han, i motsetning til de andre mennene som har barn, bare har ett barn som han har omsorgsforpliktelser for hjemme. Resten av informantene har enten to eller tre barn, og dette kan være en forklaring på at omsorgsbelastningen blir større for dem.

7.2 Mennenes fritidsinteresser

Vi har da kommet til den delen hvor det er på tide å belyse informantenes fritidsinteresser. Ut fra hva som betegner informantenes fritidsinteresser så kan man dele de inn i to ulike grupper. I den første gruppen har vi menn som viser klare tendenser til å ville maskulinisere sin aktivitet på fritiden. Dette gjøres blant mine informanter både ved at de vektlegger å drive på med såkalte tradisjonelle maskuline aktiviteter, men og ved at de søker seg til forskjellige mannlige nettverk og klubber. Det er særlig Trond og fire av de fem informantene (Øyvind, Tor, Ørjan og Ola) som

konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte som viser tendenser til å ville maskulinisere oppførsel også på fritiden. Denne gruppen redegjør jeg for først, i delkapittel 7.2.1. De resterende mennene (Paul, Rolf og Arne) later ikke til å ta et behov for å maskulinisere sin oppførsel på fritiden, da de verken holder på med maskuline aktiviteter eller søker seg til maskuline nettverk. Deres aktiviteter redegjør jeg for i delkapittel 7.2.2.

7.2.1 Mennene som maskuliniserer sine fritidsaktiviteter

Som allerede nevnt ser man klare tendenser til at fem av mine åtte informanter prøver å maskulinisere sine fritidsaktiviteter. Det er interessant å merke at alle de som viser slike tendenser, er menn som også la stor vekt på de maskuline aspektene ved arbeidet i den arbeidsrollen de konstruerte i barnehagen. Mennene maskuliniserer sine fritidsaktiviteter både ved at de velger å drive på med typiske maskuline aktiviteter, og ved at de søker seg til eksklusive mannlige nettverk.

Begynner man med den første maskuliniseringsstrategien så ser man at fire (Trond, Ola, Ørjan og Øyvind) av mine informanter benytter seg av denne strategien. Hver og en av disse mennene driver med mange fysisk krevende sportslige aktiviteter. Sport har i den vestlige verden blitt sett på som et av de fremste symboler på maskulinitet. Sport har fått denne funksjonen fordi sport blir sett på en god måte å fremheve maskuline egenskaper som fysisk og mental tøffhet og styrke (Kidd 1987).

Ola holder f.eks. på med mange ulike typer organisert idrett på fritiden, og om dette sier han:

”Men også organisert så driver jeg på med håndball og basketball, og med det så er de to ganger i uken. Men jeg liker nå idrett, sykler. Jeg sykler langt av og til. Nå skal jeg jo sykle Bergen – Voss, så det er jo langt.”

Også Trond vektlegger hvor aktivt han deltar i sport når han snakker om hvilke fritidsaktiviteter han deltar i. Han sier:

”Nå er jeg fotballtrener. Og så har jeg spilt fotball på et høyt nivå fram til nå. Jeg har truet med å gi meg i en alder av 34 år, men nå begynte jeg for fjorten dager siden på fotballtrening igjen.”

Både Ørjan og Øyvind forteller i tillegg at også de driver på med mange sportslige aktiviteter på fritiden. Ørjan spiller kameratfotball, han jogger, og han går regelmessig på lange turer i fjellet.

Øyvind bruker på sin side mye av sin fritid til å sykle langt. Også han forteller at han regelmessig går lange turer i fjellet samme med sin kone.

En annen ting som går igjen hos flere av disse informantene, er at de bruker mye av sin fritid til å bygge på hus og hjem. Det er vanlig å knytte slikt tungt og kroppslig konstruksjonsarbeid til maskulinitet, noe som blant annet går fram av den tradisjonelle opposisjonen mellom lett (light) og tungt arbeid (heavy) arbeid, hvor det lette arbeidet blir knyttet til kvinnen mens tungt kroppsarbeid blir sett på som mannens domene (Morgan 1992).

Ola forteller at han har brukt mye tid på å restaurere på sitt eget hus de seneste årene, og om det sier han:

”Jeg aktiviserer meg med hus og hjem, og ordner på, og fikser opp dette gamle huset.”

Trond liker også å bruke fritiden sin på å bygge på hus og hjem. Han sier:

”Ellers har jeg de siste årene vært med på å snekre hjemme på hus, og bygd store deler av det inne i huset hvor jeg bor. Nå har jeg påtatt meg, sammen med en kar som kan mer og har jobbet innenfor faget, så har jeg påtatt meg å innrede et svært loft og har jobbet med det i høst.”

Også Ørjan forteller at han bruker mye tid på å jobbe på sitt hus, og han forteller blant annet at han nettopp har laget ett nytt bad.

En annen ting som går igjen, er at flere av mine informanter på fritiden søker seg til aktiviteter som må karakteriseres som svært mannsdominerte. Av den grunn går mange av de fra et sterkt kvinnedominert arbeidsmiljø på jobben til et sterkt mannsdominert miljø på fritiden. En slik homososial oppførsel som dette kan i likhet med maskuliniseringsstrategiene som jeg redegjorde for ovenfor, ses på som en strategi som disse mennene benytter seg av for å få bekreftet sin maskulinitet utenfor jobben. Tor forteller f.eks. at han går mye på pub sammen med mannlige kamerater for å se på fotball om kveldene. Om det sier han:

”Ser jo masse på fotball. ... Veldig mye fotball. Jeg går veldig mye på pub for å se fotball, med en kammerategjeng. ... Det er veldig lite kvinner i fotball.”

Også de andre mennene søker seg aktivt til aktiviteter som er mannsdominerte. Som vi har sett så deltar Trond, Ola og Ørjan alle i organisert sport hvor de bare trener sammen med andre menn. Trond forteller dessuten at også han ser mye sport med kamerater på fritiden, og han går blant annet fast på Brann Stadion. Ørjan forteller på sin side at han deltar i et mannskor, og i tillegg sysler han som nevnt med planer om å danne en klubb bare for mannlige førskolelærere (se delkap. 6.2).

At det å tilhøre mannsdominerte miljø og aktiviteter kan bidra til at de mannlige førskolelærerne får bekreftet sin maskulinitet, er iallfall tydelig når det gjelder Tor. Han sier dette når han reflekterer over hvordan han ser på seg selv:

”Jeg vil ikke si at min førskolelærerjobb gjør at jeg på noen som helst måte skulle få noen flere, altså få noen mer myke verdier for så vidt. Jeg er nok en veldig vanlig mann som er glad i fotball. Jeg klarer på en måte å være mann, selv om jeg jobber her altså. Det er helt klart. Du kan være mann selv om du jobber i barnehagen helt, helt klart.”

Som vi ser her viser Tor til sin fotballinteresse når han hevder at det er mulig for ham å være en mann selv om han jobber som førskolelærer i barnehagen. På mange måter tjener Tors fotballinteresse her som et maskulint alibi for ham, som garanterer for alle og enhver at han er maskulin selv om han jobber i barnehagen.

7.2.2 Mennene som ikke maskuliniserer sine fritidsaktiviteter

De resterende tre informantene (Rolf, Arne og Paul) viser ingen tydelige tegn til at de har noe som helst behov for å få bekreftet sin maskulinitet gjennom sine fritidsaktiviteter. Det er heller tvert i mot for enkelte av dem. De aktivitetene som disse deltar på kan på ingen måte betegnes som maskuline, og de viser heller ingen tegn til å søke seg til nettverk som er dominert av menn.

Begynner vi med Rolf, så kan han fortelle dette om hvilke fritidsaktiviteter han sysler med:

”Jeg liker gjerne å gå i naturen, ikke noe organisert. Jeg organiserer meg i foreningsliv. Og jeg er glad i friluftsliv, gå i naturen. Og så liker jeg å fotografere, og det er hobbyer og sånn som det”.

Det at Rolf liker å gå i naturen, er den eneste av hans aktiviteter som i utgangspunktet kan konstrueres som maskulint. Grunnen til at dette allikevel ikke fremtrer som en maskulin strategi i Rolfs tilfelle har sammenheng med at han i så liten grad vektlegger de fysiske aspektene ved sin friluftslivinteresse, da han verken snakker om at han går spesielt langt eller fort. Med Arne er dette litt mer usikkert, fordi alt han gjør organisert på fritiden er at han spiller i et musikkband. Dette kan kanskje konstrueres som en maskulin aktivitet, men man kan ikke konkludere bare på basis denne aktiviteten at han utviser noe stort behov for å maskulinisere sine fritidsinteresser.

Våre funn så langt har stemt godt overens med vår antagelse om at hvordan mennene har konstruert sin arbeidsrolle setter en standard for hvilke aktiviteter informantene aktiviserer seg med på fritiden. Den eneste informanten som konsekvent later til å bryte med dette mønsteret er

Paul, for selv om han har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en maskulin måte, er han ikke spesielt opptatt av å drive på med maskuline aktiviteter på sin fritid. Han sier dette om hva han gjør på fritiden sin:

”Dans. Jeg er en danseinstruktør da. Jeg har danset argentinsk tango,..., og salsa. Ja jeg bruker mesteparten av tiden på å danse. Jeg er veldig glad i å danse.”

Dans oppfattes gjerne som en veldig feminin aktivitet, og dette har Paul også fått oppleve. Han sier:

”Altså mange forbinder f.eks. dette at dansere er homser. Mange sier til meg, ”er du homse?”. Eller eventuelt for du jobber i barnehagen.”

Vi ser her at Paul gir uttrykk for at han har blitt møtt med doble fordommer om at han er homse og ikke tilstrekkelig maskulin som følge av at han både danser og jobber i barnehagen. Ifølge Kimmel (1994) er den fremste forutsetningen for at menn skal kunne oppleve seg selv som maskuline, at de ikke oppfattes som homoseksuelle av andre. For å unngå å bli oppfattet som homoseksuelle holder menn seg for det første langt unna alle de aktivitetene som kan oppfattes som feminine. I tillegg vil mennene også måtte kontinuerlig strebe for å bevise for seg selv og andre rundt dem at de er tilstrekkelig maskuline, og dette gjør menn ofte gjennom å være overdrevent maskuline i sin samhandling med andre.

Bildet som dannes av Pauls maskulinitet er, i lys av Kimmels påstander, tvetydig. På den ene siden virker det klart at Paul på ingen måte kan sies å søke seg bort fra såkalte “feminine aktiviteter” verken på jobb eller på fritiden, og dette står i sterk kontrast til Kimmels påstander. På den andre siden igjen, så er det ingen andre menn i mitt datamateriale som har vist et like stort behov som Paul for å bevise sin maskulinitet gjennom den arbeidsrollen han har konstruert i barnehagen. Som vi har sett tidligere (delkap. 4.2.1 og 5.1.1), har Paul på mange måter ”hypermaskulinisert” alle aspekter med sin arbeidsrolle i tråd med arbeidermaskuline verdier, og han er også svært opptatt av å vektlegge at han oppleves som en veldig ”manne mann” av både sine kollegaer og foreldrene til barna i barnehagen. Kompleksiteten når det gjelder hvordan Paul konstruerer sin maskulinitet generelt, og når det gjelder hvordan han forholder seg til beskyldninger om at han er homofil, blir ikke mindre av at Paul ikke later til å ha noen synlige behov for å få bekreftet sin maskulinitet utenfor barnehagen. Paul driver så godt som bare med dans på fritiden, og noe behov for å drive på med maskuline aktiviteter utenom dette gir han ikke

uttrykk for at han har. Han svarer dette på et direkte spørsmål om han liker å ta tøffe fjellturer på fritiden sin:

”Nei det gjør jeg ikke... Jeg får nok av det. Hvis noen venner av meg ringer meg om lørdagen og sier Paul, skal vi gå på tur, så får de blankt nei. Jeg går på tur hele tiden sant (i barnehagen).”

Ting tyder på at Paul føler at han får bevist for seg selv og andre at han er maskulin nok gjennom den arbeidsrollen han konstruerer i barnehagen, og han later derfor ikke til å ha noe stort behov for å få noen ekstra bekræftelser utenfor barnehagen.

7.3 Oppsummering og konklusjon

På bakgrunn av denne analysen skal vi nå være i stand til å svare på de spørsmålene vi stilte i innledningen. Er det slik at den arbeidsrollen som mennene har konstruert i barnehagen utgjør en standard for hvordan de oppfører seg også utenfor barnehagen? Er det med andre ord slik at mennene forholder seg på noenlunde samme måte til maskulinitetsformene, profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen både i barnehagen og utenfor barnehagen i husholdet og i deres fritid ellers?

Først vurderte jeg dette spørsmålet gjennom å se på hvordan mennene forholdt seg til to viktige oppgaver som må gjøres i husholdet, fordi jeg så nemlig på hvordan mennene bidro til å gjøre både husholdningens omsorgsarbeid og husarbeid. Begynner vi med hvordan mennene forholdt seg til husholdets husarbeid, så kan man se at selv om enkelte kjente mønstre som vi fant i barnehagen gjør seg gjeldende også her, så finnes det også viktige unntak som gjør bildet mer komplisert. For det første fant vi at alle mennene var dypt involvert i omsorgsarbeidet for egne barn. Dette kan ikke sies å være overraskende i lys av at mennene utøver omsorgsarbeid hver dag i barnehagen. Det som kanskje var litt mer uventet var at flere av mennene som ikke var særlig opptatt av å fremme sin profesjonelle status i barnehagen, brukte derimot denne statusen, og dermed profesjonsverdier, for å begrunne og naturliggjøre sin sterke involvering i omsorgsarbeidet hjemme. Vi fant også at omsorgen mennene utøvde i hjemmet i stor grad var utformet i overensstemmelse med hvordan de utøvde sin omsorg i barnehagen. Mennene som konstruerte sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte i barnehagen viste f.eks. et klart behov for å vektlegge hvordan de distanserer seg fra de nære og empatiske omsorgsidealene i omsorgs- og kvinnekulturen når de bedriver sin såkalte maskuline omsorg ovenfor egne barn. Samtidig ser

man at de to mennene som ikke hadde store behov for å drive med maskulin omsorg i barnehagen, på ingen måte bedrev noen som helst maskulin omsorg i hjemmet heller, og deres omsorg overfor egne barn virker i langt større grad enn hva som var tilfelle for de andre mennene å være utformet i overensstemmelse med idealene i omsorgs- og kvinnekulturen.

Går vi videre til å vurdere hvordan mennene forholdt seg til husarbeidet, så blir ikke sammenhengen mellom måten mennene har konstruert sin arbeidsrolle på i barnehagen og deres oppførsel utenfor barnehagen noe mer entydig, faktisk bare enda mer komplisert. Ikke overraskende fant vi at mennene generelt var dårligere til å gjøre husarbeid enn omsorgsarbeid, et funn som stemmer overens med hvordan mennene forholdt seg til slikt arbeid i barnehagen. Vi fant også, forutsigbart nok, at alle mennene som hadde konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte gikk inn i en konvensjonell arbeidsdeling av husarbeidet, i den forstand at mennenes kvinnelige partner hadde hovedansvaret for dette arbeidet. Disse mennene begrunnet da også denne arbeidsdelingen nok en gang gjennom å distansere seg fra verdiene i omsorgs- og kvinnekulturen. Dette gjorde de ved å hevde at slikt arbeid er mer naturlig for kvinner enn hva det er for dem som menn. Vi fant imidlertid også ting som overrasket. Trond bidro ifølge ham selv like mye som sin kone for å få gjort husholdningens husarbeid. Dette utgjør et klart brudd med den arbeidsrollen han konstruerte i barnehagen, da han ikke bidro mye til å få gjort slikt arbeid der. Like overraskende var det at Rolf på sin side lot sin kone gjøre mesteparten av husarbeidet i deres husholdning. Dette bryter med hans arbeidsrolle i barnehagen som var sterkt preget av egalitære idealer om lik fordeling av arbeidet, og dette kan tyde på at Rolf venter med å få utløp for sitt maskuline dominansbehov til han kommer hjem.

Etter å ha vurdert mennenes oppførsel i husholdet, gikk vi videre til å vurdere om vi så tendenser til at menn som hadde vist tegn til å maskulinisere deres arbeidsrolle i barnehagen, også viste lignende tendenser når det dreier seg om hvilke aktiviteter de velger å drive med på fritiden. På dette området fant vi at mennenes arbeidsrolle var enda bedre egnet til å forutsi mennenes oppførsel enn hva den var når vi vurderte mennenes oppførsel i husholdet, og vi fant bare et unntak her. Vi fant at mennene som hadde maskulinisert sin arbeidsrolle i barnehagen nesten utelukkende hadde et tilsvarende behov for å gjøre dette også på sin fritid. Det eneste unntaket var Paul, som på tross av at han på mange måter hypermaskuliniserte sin arbeidsrolle i barnehagen, ikke på noen måte viste tendenser til å ville gjøre det samme i sin fritid gjennom de aktivitetene har drev på med. Samtidig så fant vi at de to mennene som ikke prøvde å skille seg ut

fra sine kvinnelige kollegaer i barnehagen, heller ikke prøvde å gjøre noen tydelige forsøk på å få bekreftet sin maskulinitet gjennom sine fritidsaktiviteter.

Ut fra denne oppsummeringen, kan vi konkludere at selv om det ikke kan sies å være noen fullstendig korrespondanse mellom hvordan mennene forholder seg til maskulinitetsformene, profesjonsverdiene og omsorgs- og kvinnekulturen i og utenfor barnehagen, kan man likevel se at det virker å være en klar sammenheng. Hos mine informanter er det ting som tyder på at mennene bruker noen av de samme strategiene for å få bekreftet sin maskulinitet både i og utenfor barnehagen. Vi kan derfor slå fast at måten mennene utformer sin arbeidsrolle later til å utgjøre et godt utgangspunkt når man skal vurdere bestemte trekk ved deres oppførsel også utenfor barnehagen.

8 Tilbake til kjønn

Dette avslutningskapittelet består av i alt fire deler. Først, i delkapittel 8.1, skal jeg oppsummere denne studiens mest sentrale analysefunn. Deretter, i delkapittel 8.2, skal jeg prøve å se disse analysefunnene i en større sammenheng. Hvis man anser barnehagen som et kjønnslaboratorium, hva sier da mine funn om kjønnsordenen generelt? Så, i delkapittel 8.3, vil jeg vurdere om mine analysefunn kan gi enkelte praktiske politiske implikasjoner. I lys av mine funn vil jeg her prøve å gi uttrykk for enkelte politiske tiltak som kan iverksettes for å øke andelen mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen. Til slutt, i delkapittel 8.4, vil jeg kort foreslå ting som kan gjøres i fremtiden innenfor forskningen om menn i barnehager.

8.1 Oppsummering av studiens hovedfunn

Denne studiens hovedfunn må kunne sies å være at mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen på ulike måter. Gjennom å se på hvordan forskjellige menn forholder seg på ulike måter til de ulike maskulinitetsformene, profesjonsverdiene, og omsorgs- og kvinnekulturen når de samhandler med barna og når de opptrer som ledere i barnehagen, har jeg funnet at menn iallfall konstruerer sin arbeidsrolle på fire ulike måter i barnehagen. Mens fem av mine informanter konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte, konstruerte de tre gjenværende informantene sin arbeidsrolle på henholdsvis en hegemonisk maskulin måte, en måte som er i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, eller en reformmaskulin måte. Dette kan jeg si fordi det ikke kan være noen som helst tvil om at disse fire ulike måtene som mennene forholder seg på ovenfor barna og som ledere i barnehagen, på hver sin måte utgjør en konsistent videreføring av den felles arbeidsrollen som de mannlige førskolelærere har i egenskap av å være pedagogiske ledere i barnehagen. Denne studien bekrefter derfor på mange måter i praksis Turners (1972) påstand om at ulike sosiale aktører som tar den samme rollen, har et stort rom til å utforme eller konstruere denne på forskjellig måte.

Av de ulike måtene som jeg fant at de mannlige førskolelærerne kunne konstruere sin arbeidsrolle på i barnehagen, var den jeg har kalt for den arbeidermaskuline måten den klart mest utbredte blant mine informanter. Menn som har konstruert sin arbeidsrolle på denne måten gjør for det første sitt kjønn i overensstemmelse med den marginaliserte arbeidermaskuliniteten, noe som innebærer at de prøver å få en maskulin bekreftelse i barnehagen på andre måter enn

gjennom å etterstrebe hegemonisk maskuline verdier. Dette betyr at disse mennene er langt mer opptatt av å sikre en eller annen form for maskulin uavhengighet i barnehagen enn av å oppnå maskulin suksess. Dette innebærer at de først og fremst fokuserer på å være omsorgsarbeidere i barnehagen, og de er ikke opptatt av å etterstrebe administrative oppgaver i barnehagen som kunne gi dem økt status og bedre karrieremuligheter. Mennene som har utformet arbeidsrollen på denne måten benytter seg videre av to strategier for å prøve å bevare sin maskuline uavhengighet i sitt kvinnedominerte arbeidsmiljø. For det første prøver mennene å skille seg ut fra sine kvinnelige kollegaer gjennom å utøve en annerledes og mer maskulin omsorg ovenfor barna enn hva deres kvinnelige kollegaer gjør. Det andre middelet som disse mennene har for å sikre sin maskuline uavhengighet i barnehagen er gjennom måten de organiserer sin barnehageavdeling på. Gjennom å legge opp til en flat struktur på avdelingen hvor arbeidsoppgavene ikke er klart fordelt, sikrer de et maskulint handlingsrom for seg selv i barnehagen. Denne vage arbeidsfordelingen som de dermed legger opp til, innebærer at mennene kan velge å drive på med de oppgavene i barnehagen som bidrar til at de kan opprettholde ett bilde av seg selv som tilstrekkelig maskuline selv om de jobber i barnehagen. Viktigst her er det at mennene som konstruerer sin arbeidsrolle på denne måten velger å gjøre mye praktisk og tungt vaktmesterarbeid i barnehagen. Samtidig velger de på den andre siden også bort tradisjonelle omsorgs- og kvinnepraksiser som står sentralt i omsorgs- og kvinnekulturen, slik som det meste husarbeidet som måtte finnes i barnehagen.

Arbeidsrollen kan også konstrueres på en hegemonisk maskulin måte, og viktigst her er det at menn som konstruerer den slik gjør sitt kjønn i barnehagen i overensstemmelse med den hegemoniske maskuliniteten. Denne måten å konstruere arbeidsrollen på utgjør på samme måte som det å konstruere arbeidsrollen i overensstemmelse med arbeidermaskuliniteten en strategi som mannlige førskolelærere kan benytte seg av for å få bekreftet sin maskulinitet i barnehagen. Denne måten å konstruere arbeidsrollen på er allikevel helt forskjellige fordi her er det ikke maskulin uavhengighet i overensstemmelse med arbeidermaskuline verdier som etterstrebes hos dens innehavere, for i stede er disse opptatt av å oppnå maskulin suksess i overensstemmelse med den hegemoniske maskuliniteten. Generelt betyr dette at menn som konstruerer arbeidsrollen på den hegemonisk maskuline måten i barnehagen så langt som det lar seg gjøre vektlegger å drive på med ledelses- og administrasjonsoppgaver i barnehagen som kan bidra til å sikre dem status og bedre karrieremuligheter. Samtidig velger de å nedprioritere de aktivitetene som ikke fremmer

dette, slik som barnehagens omsorgs- og husarbeids praksiser. Mennene som innehar en arbeidsrolle som er konstruert på denne måten etterstreber imidlertid å skille seg ut fra sine kvinnelige arbeidskollegaer også gjennom hvordan de konkret jobber på avdelingen. For det første avviser de på samme måte som de mennene som konstruerte sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte å ta inn over seg det nære omsorgsidealet som preger barnehagens omsorgs- og kvinnekultur. Det etterstrebes også her å bedrive en eller annen form for maskulin omsorg som blir definert som både annerledes og bedre enn den omsorgen kvinnene i arbeidsmiljøet utøver. På den andre side etterstreber menn med en slik strategi å skille seg ut også i gjennom hvordan de legger opp sitt samarbeid med sine kvinnelige kollegaer på sin avdeling. Mennene skiller seg ut både gjennom å være en klar og tydelig leder og gjennom å monopolisere de ledelses- og pedagogiske oppgavene på avdelingen som blir sett på som viktigst og som gir høyest status. Det er også verdt å merke seg at denne strategien er knyttet til opptatthet av profesjonell status, og bruk av profesjonelle verdier for å begrunne og naturliggjøre de ulike forholdene som det legges opp til på avdelingen.

Går vi videre til de siste måtene som enkelte menn har konstruert sin arbeidsrolle på i barnehagen, nemlig en arbeidsrolle konstruert i overensstemmelse med idealet om den nye mannen og en arbeidsrolle konstruert i overensstemmelse med reformmaskuliniteten, så kan vi med en gang si at disse har det tilfelles at de i motsetning til de to foregående måtene å konstruere arbeidsrollen på ikke utgjør noen strategier som menn bevisst kan benytte seg av for å få bekreftet sin maskulinitet i barnehagen. Begge disse måtene å konstruere arbeidsrollen på er derfor betegnet av at deres innehavere gjør sitt kjønn i overensstemmelse med to underordnede maskulinitetsformer hvor maskulin bekreftelse ikke ansees for å være spesielt viktig. Forskjellen mellom disse to måtene å konstruere arbeidsrollen er imidlertid nesten like klar, fordi mens det å konstruere arbeidsrollen på en måte som er i overensstemmelse med idealet om den nye mannen innebærer å la seg prege av en maskulinitetsform som bare i en viss grad er definert i motsetning til den hegemoniske maskuliniteten, så er arbeidsrollen når den konstrueres på en arbeidermaskulin måte preget av en maskulinitetsform som er definert i grunnleggende motsetning til den hegemoniske maskuliniteten.

Fortsetter vi da med å ta for oss hva som kan sies å betegne menn som har konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, så kan vi si at de for det første ikke prøver å skille seg ut gjennom å bedrive en særegen maskulin omsorg i barnehagen.

Samtidig er denne måten å konstruere arbeidsrollen i høy grad preget av det empatiske omsorgsidealet som man finner innenfor omsorgs- og kvinnekulturen. Dette viser seg ved at dens innehavere gjerne har et mål om å være like nær barna i barnehagen som hva foreldrene til barna er. I relasjonen med assistentene på avdelingen vektlegges egalitære verdier, og det legges her opp til at alle skal delta omtrent like mye for å få unnagjort alle av avdelingens gjøremål. Innehaveren av denne arbeidsrollen vektlegger viktigheten av lederskap, men lederskap blir her konstruert på en egalitær og demokratisk måte, og det blir ikke brukt som et middel for å dominere over assistentene. Menn som har konstruert arbeidsrollen på denne måten er på samme tid opptatt av sin profesjonelle status, men de bruker heller ikke denne statusen som et middel for å dominere over sine assistenter, da det her vektlegges at alle skal bidra like mye også i dette arbeidet.

Den siste måten som en av mine informanter har konstruert sin arbeidsrolle på i barnehagen, har jeg valgt å kalle for den reformmaskuline måten. Dette navnet har jeg, som allerede nevnt, valgt fordi dens innehavere kan sies å gjøre sitt kjønn i overensstemmelse med reformmaskuliniteten, en maskulinitetsform som er konstruert i grunnleggende motsetning til den hegemoniske maskuliniteten. Menn som har konstruert arbeidsrollen slik har for det første ikke har noen som helst behov for å skille seg ut fra sitt kvinnelige arbeidsmiljø. Dette viser seg f.eks. ved at slike menn ikke konstruerer noe maskulint omsorgsbegrep, og de er sterkt preget av omsorgs- og kvinneverdier i sine relasjoner med barna. Sammenlignet med hva som er tilfelle for dem som konstruerte sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, er det et langt mer dyptpløyende personlig prosjekt å være gode omsorgspersoner for mennene som har konstruert denne arbeidsrollen. I sine relasjoner med assistentene er de betegnet av å ikke være spesielt opptatt av å være noen leder, og de lar seg gjerne i stedet underordne i sine relasjoner med assistentene på tross av deres formelle lederstatus på avdelingen. Samtidig prioriterer ikke menn som innehar denne arbeidsrollen å holde på med planlagte pedagogiske aktiviteter, gjerne først og fremst fordi de anser slike strukturerte aktiviteter som et hinder for at de skal kunne ha et så nært omsorgsforhold til barna som de ønsker å ha.

Det andre analysefunnet som jeg vil trekke frem, er at det var veldig tydelig at menn som hadde konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på ulik måte også var forskjellige på andre måter. Dette ser vi for det første når det gjelder hvilke verdier som preget mennene før de begynte å

jobbe i yrket, men det viser seg også når det gjelder i hvilken grad de er integrert i sin jobb i barnehagen.

Når det gjelder dette funnet, er det veldig klart at menn som har konstruert sin arbeidsrolle på forskjellig måte i barnehagen også var preget av ulike verdier forut for deres utdannings- og yrkesvalg. Med et viktig unntak er det også slik at mennene i all hovedsak har reproduisert disse opprinnelige verdiene i den arbeidsrollen de senere har konstruert i barnehagen. Dette gjelder for alle mennene unntatt den gruppen menn som har konstruert arbeidsrollen på en arbeidermaskulin måte, fordi disse er de eneste som i betydelig grad later til å ha blitt verdimeessig formet av å jobbe i barnehagen.

Menn som har konstruert arbeidsrollen på forskjellig måte later også til å være integrert i ulik grad i sin jobb i barnehagen. Jeg baserer dette funnet på to ulike indikatorer, fordi slik jeg ser det er både mennenes sosiale integrasjon og spørsmålet om hvordan de ser på sin jobbfremtid i barnehagen to gode mål på deres jobbintegrasjon. Ut fra denne standarden vil det da være slik at dersom mennene både deltar aktivt sosialt i barnehagen og de ser en fremtid for seg selv i barnehagen i deres nåværende jobb, kan man si at mennenes jobbintegrasjon later til å være høy i barnehagen.

Jeg fant for det første at begge mennene som hadde konstruert sin arbeidsrolle i tråd med de to underordnede maskulinitetsformene, ikke overraskende var godt integrert i barnehagen. Videre fant jeg at de fleste av mennene som hadde konstruert sin arbeidsrolle på den arbeidermaskuline måten, var betegnet av å være tvetydig integrert i barnehagen. Samtidig som disse mennene var dårlig sosialt integrert i barnehagen, hadde de ikke noe behov for å finne seg en ny jobb. Den tvetydigheten som disse mennene utviser på dette området illustrerer godt at selv om disse mennene har behov for å få en maskulin bekreftelse i barnehagen, så innebærer ikke en slik bekreftelse for disse at de må vekk fra sin jobb i barnehagen. Avslutter vi med mannen som hadde konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen på en hegemonisk maskulin måte, så er han, i motsetning til alle de andre mennene, mangelfullt integrert i sin nåværende jobb i barnehagen. I tillegg til at han er sosialt isolert i barnehagen, er det også slik at han lenge har søkt seg vekk fra den jobben han har som pedagogisk leder i barnehagen. Begge disse tingene kan sees på som strategier han bruker for å få bekreftet sin maskulinitet i barnehagen, men i motsetning til hva som var tilfelle for mennene som konstruerte sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte, fører

hans måte å bekrefte sin maskulinitet på at han må forlate sin jobb som pedagogisk leder for å søke andre utfordringer.

Det tredje og siste analysefunnet jeg vil trekke fram i denne oppsummeringen er at arbeidsrollen mennene har konstruert i barnehagen later til å utgjøre en ganske god standard også for hvordan de oppfører seg utenfor barnehagen. Vi ser med andre ord at mennene forholder seg på noenlunde den samme måten til maskulinitetsformene, profesjonsverdiene, og omsorgs- og kvinnekulturen både i og utenfor barnehagen i husholdet og på fritiden ellers. Spesielt er det ting som tyder på at mennene bruker noen av de samme strategiene for å få bekreftet sin maskulinitet på begge steder.

Begynner vi først med hva som betegner mennenes omsorg for egne barn i husholdet, så kan vi si at den omsorgen mennene utøver i hjemmet i stor grad var utformet i overensstemmelse med hvordan de utøvde sin omsorg i barnehagen. Dette betyr at mennene som hadde et stort behov for å maskulinisere sin omsorgsrolle ovenfor barna i barnehagen også utviste et tilsvarende behov for å gjøre det samme ovenfor egne barn. Samtidig var det slik at menn som ikke viste slike tendenser i barnehagen heller ikke later til å ha maskulinisert sin omsorgspraksis i hjemmet.

Forholdet mellom hvordan mennene har konstruert sin arbeidsrolle i barnehagen og hvordan de oppfører seg i husholdet blir imidlertid langt mer komplisert når vi går videre til å vurdere hvordan menn som har konstruert sin arbeidsrolle forskjellig deltar i husarbeidspraksiser. Ikke overraskende fant vi at menn som hadde konstruert sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte i barnehagen, var like dårlige til å utføre husarbeidspraksiser på hjemmebane som de var i barnehagen. Samtidig var det flere ting som overrasket. Mannen som hadde konstruert sin arbeidsrolle på en hegemonisk maskulin måte i barnehagen, gav f.eks. uttrykk for at han bidro like aktivt som sin kone i husarbeidet. Dette må betegnes som overraskende, fordi han ikke bidro mye for å få gjort slikt arbeid i den jobben han gjorde i barnehagen. Det overrasket også at mannen som hadde konstruert sin arbeidsrolle i overensstemmelse med idealet om den nye mannen, overlot mesteparten av husarbeidet til sin kone. Dette bryter klart med den måten han konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen, fordi den nettopp var sterkt preget av egalitære idealer som vektlegger lik fordeling av arbeidet.

Den nærmeste sammenhengen mellom de måtene mennene konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen og hvordan de oppførte seg utenfor barnehagen, fant vi imidlertid når vi vurderte hvilke fritidsaktiviteter mennene valgte å drive med på fritiden. Her fant vi, med bare et

modererende unntak, at menn som hadde maskulinisert sin arbeidsrolle i barnehagen, også gjorde det tilsvarende på fritiden gjennom de fritidsaktivitetene de der valgte å drive på med. På den andre siden fant vi også at mennene som ikke hadde vist tendenser til å maskulinisere sin arbeidsrolle i barnehage, heller ikke viste noen særlige tendenser til å ville gjøre dette gjennom sine valg av fritidsaktiviteter.

Dette var de funnene jeg fant ut fra mine intervjuer, men flere studier innenfor samme temaområde vil være nødvendige før man kan fastslå hvor vanlige disse fenomenene er blant mannlige førskolelærere.

8.2 Hva kan mennenes konstruksjon av arbeidsrollen fortelle oss om kjønnsordenen?

Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet blir av Cockburn (1988) betegnet som det mest vedvarende og konsistente sosiale mønsteret i vår samtid, og ifølge henne er en desegregering av arbeidsmarkedet en forutsetning at det kan oppstå likhet mellom kjønnene i samfunnet. Mange har i lys av dette antatt at menn som krysser det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet og går inn i sterkt kvinnedominerte omsorgsykker vil utgjøre en trussel mot menns overordnede dominans i samfunnet. Det kan skilles ut to ulike grunner som har blitt satt fram for å begrunne dette.

For det første vil menn som begynner å jobbe i kvinnedominerte omsorgsykker utgjøre en trussel mot opprettholdelse av mannlig dominans bare i egenskap av at de har krysset kjønnsbarrieren, fordi slike menn vil i seg selv bidra til å redusere graden av arbeidsmarkedets horisontale kjønnssegregering.

For det andre antas det gjerne at slike mannlige ”kjønns pionerer” utgjør en trussel mot opprettholdelsen av patriarkatet fordi de vil være preget av en maskulinitetsform som er definert i motsetning til den hegemoniske maskuliniteten som hittil har opprettholdt og naturliggjort menns dominans og kvinners underordning i samfunnet (Williams 1995). I de kvinnedominerte sektorene hvor alternative menn angivelig finnes, skulle man tro at slike menn vil bidra til at den vertikale kjønnssegregeringen ble minimal, da disse per definisjon ikke vil ha noen behov for å oppnå karriereposisjoner for å få bekreftet sin maskulinitet. Dessuten antas det gjerne at slike alternative menn som jobber i kvinnedominerte omsorgsykker vil kunne utgjøre en trussel mot

den hegemoniske maskuliniteten også på et mer generelt nivå. Dette fordi menn i omsorgsykker vil kunne utgjøre en alternativ standard som også andre menn i andre posisjoner vil kunne bruke som modell når de skal konstruere sin egen maskulinitet. Således vil slike alternative menn som jobber i kvinnedominerte omsorgsykker være med på å bidra til å fjerne den differensieringen og dominansen som hegemonisk maskuline menn har bygget opp innenfor en patriarkalsk kjønnsorden.

Mens de aller fleste teoretikere er enig om at den første påstanden er korrekt, har man i den senere tiden sett at flere teoretikere har argumentert sterkt mot den andre påstanden (se f.eks. Kauppinen og Lammi 1993; Williams og Willemez 1993; Williams 1995). I en av de mest omfattende studiene som har blitt gjort av menn i kvinnedominerte yrker, konkluderer Williams (1995) med at menn i slike yrker på ingen måte kan sies å være bærere av en alternativ maskulinitetsform. Selv om hun kunne identifisere noen få "enslige svaler" som definerte seg i motsetning til den hegemoniske maskuliniteten, var hennes utvetydige konklusjon at de fleste menn som jobber i kvinnedominerte yrker både støtter og identifiserer seg med den hegemoniske maskuliniteten. Hun fant i sin studie at mennene konsekvent prøvde å utarbeide maskuline strategier for å vise at de var forskjellige og bedre enn kvinnene i arbeidsmiljøet, og dette gjorde de gjennom å leve opp til hegemonisk maskuline idealer som sier at mannen skal være ledende, autoritær og suksessfull på arbeidsplassen. I sin konklusjon er Williams derfor krysstallklar på at menn som jobber i kvinnedominerte yrker på ingen måte kan sies å utgjøre noen trussel mot en fremtidig opprettholdelse av en patriarkalsk kjønnsorden. Hennes konklusjon er verdt å sitere i sin helhet:

"Thus paradoxically, men in nontraditional occupations can and do actually support hegemonic masculinity, and end up posing little threat to the social organization of gender (Williams 1995:141)."

I overensstemmelse med Williams (1995) fant også jeg, i min studie av arbeidsrollekonstruksjonen til mannlige førskolelærere, at det bare var noen få enslige svaler i barnehagen. Selv om min terminologi ikke stemmer helt overens med Williams, vil jeg hevde at både mannen som konstruerte sin arbeidsrolle på en måte som var preget av idealet om den nye mannen og mannen som konstruerte sin arbeidsrolle på en reformmaskulin måte, må kunne karakteriseres som alternative menn som gjennom sin oppførsel i barnehagen bidrar til å bekjempe den patriarkalske kjønnsordenen. Mannen som konstruerte sin arbeidsrolle på den reformmaskuline måten er helt klart den av de to som er i størst opposisjon til den eksisterende

kjønnsordenen, og dersom alle menn konstruerte sin maskulinitet på samme måte som ham ville den patriarkalske kjønnsordenen naturligvis ikke kunne bli opprettholdt¹⁴.

Jeg fant videre, også dette er i utgangspunktet i overensstemmelse med Williams, at et flertall av mine informanter (alle unntatt to) var opptatt av å konstruere sin arbeidsrolle i barnehagen på en slik måte at de kunne opprettholde et bilde av seg selv som tilstrekkelig maskuline på sin kvinnedominerte arbeidsplass. Alle disse mennene var svært opptatt av å skille seg ut fra sitt feminine arbeidsmiljø gjennom å skape en maskulin sfære for seg selv i den arbeidsrollen de utformet i barnehagen. Jeg fant imidlertid også at flertallet av informantene (alle unntatt en) som brukte slike maskuliniseringsstrategier samtidig definerte seg i klar motsetning til de fleste av de verdiene og praksisene som man finner innenfor den hegemoniske maskuliniteten og som bidrar til å opprettholde maktforskjellene mellom kjønnene. Disse mennene prøvde med andre ord ikke å skille seg ut fra sitt kvinnedominerte arbeidsmiljø for å kunne dominere over kvinner eller for å oppnå maskulin suksess. I stedet vektla de maskuline strategier for å kunne bevare en eller annen form for maskulin uavhengighet på arbeidsplassen. I stedet for å gjøre som Williams', som bare snakker om at menn kun kan forholde seg til en hegemonisk maskulin og en alternativ maskulinitetsform¹⁵, mener jeg at man bare kan ta høyde for disse mennenes maskuline strategier gjennom å introdusere en tredje maskulinitetsform i barnehagen, nemlig den marginaliserte arbeidermaskuliniteten. I forhold til opprettholdelse av den patriarkalske kjønnsordenen er menn som konstruerer sin arbeidsrolle på denne måten i en ambivalent posisjon. På den ene siden prøver de helt klart å distansere seg fra sine kvinnelige kollegaer på arbeidsplassen, og av den grunn kan de nok sies å bidra til å opprettholde forestillinger om at kjønnene er fundamentalt forskjellige også i barnehagen. Samtidig er det verdt å legge merke til at de på den andre siden, ikke er særlig opptatt av de verdiene som sikrer opprettholdelsen av menns dominans over kvinner på arbeidsplassen, slik som autoritet, status og karriere¹⁶.

¹⁴ Ifølge Connell (2003) skal det mer til enn bare noen reformmaskuline menn for å sikre en varig endring av kjønnsordenen. For at det skal skje en endring må deres kjønnsprosjekt opphøre å bare være personlig, og i stedet må det også bli politisk. I følge han kan det bare skje varige endringer i kjønnsordenen dersom menn som avviser den hegemoniske maskuliniteten involverer seg aktivt i en ikke sexistisk kjønnspolitikk.

¹⁵ Jeg mener at Williams klarer å skjule store variasjoner i sitt datamateriale (hun intervjuet mannlige sykepleiere, førskolelærere, bibliotekarer og sosial arbeidere) fordi hun har en for enkel og dualistisk forståelse av maskulinitet. Av den grunn klarer hun ikke å vise at mange menn skiller seg ut for å oppnå maskulin uavhengighet i stedet for maskulin suksess på de kvinnedominerte arbeidsplassene.

¹⁶ Grunnen til at så mange menn konstruerer sin arbeidsrolle i barnehagen på en måte som er preget av arbeidermaskuline verdier i stedet for hegemonisk maskuline verdier, har nok sammenheng med at barnehagen er den omsorgsarbeidsplassen som er minst hierarkisert og hvor det er færrest karriere og lønnsmuligheter (Hoel 1995). I andre omsorgsyrker som er mer hierarkisert, slik som f.eks. sykepleieryrket, vil man nok finne at flere menn

I lys av at denne måten å konstruere arbeidsrollen på er så dominerende blant mine informanter, er det derfor vanskelig å være helt enig i Williams' konklusjon om at menn som jobber i kvinnedominerte omsorgsykker bidrar til å opprettholde menns patriarkalske dominans i samfunnet. Mennene som har konstruert sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte bidrar nok helt klart til å opprettholde forestillinger om at kjønnene er fundamentalt forskjellige, men disse forskjellene gir seg i liten grad utslag i maktforskjeller. Samtidig er det verdt å merke at så lenge disse mennene er med på å opprettholde slike forestillinger om at kjønnene er fundamentalt forskjellige, er det samtidig vanskelig å se at de kan utgjøre en stor trussel mot menns patriarkalske maktdominans i samfunnet.

Konklusjonen må derfor bli at selv om mannlige førskolelærere som jobber i barnehagen kanskje ikke utgjør en like stor trussel mot opprettholdelsen av patriarkatet som man kanskje kunne tro, er barnehagen allikevel en arena hvor menn kan konstruere sin maskulinitet på mange nye og uvante måter. Dette bør kunne gjøre det klart at selv om menn i dag kollektivt handler på en slik måte at menn fremdeles er i stand til å opprettholde en patriarkalsk kjønnsorden, har menn i og utenfor barnehagen begynt å eksperimentere så mye med sin maskulinitet at det er langt fra sikkert at de vil handle på en slik måte også i fremtiden.

8.3 Strategier for å øke andelen mannlige førskolelærere i barnehagen

I hele perioden fra de første mennene begynte på førskolelærerutdannelsen i Norge på begynnelsen av 1970-tallet og fram til i dag, har andelen mannlige førskolelærere som uteksamineres fra norske høyskoler vært forsvinnende lavt. Tall fra statistisk sentralbyrå viser imidlertid også at andelen som har blitt uteksaminert har gått i bølger i løpet av de seneste 20 årene. I perioden 1982–1992 fikk man faktisk en betydelig nedgang i andelen uteksaminerte mannlige førskolelærere, fordi mens tallet var 7,2 % i 1982, var andelen redusert til 3,4 % i 1992. I den siste tiårsperioden man har tall for, fra 1992–2002, har det imidlertid vært en viss bedring i situasjonen, da det i denne perioden har vært en økning i andelen uteksaminerte mannlige førskolelærere på 2,3 %, opp til 5,7 %. På tross av at man har hatt en økning i andelen

benytter seg av hegemonisk maskuline strategier for å skille seg ut fra sitt kvinnelige arbeidsmiljø (Kauppinen og Lammi 1993). Hvis den storstilte barnehageutbyggingen som myndighetene har satt i gang i kjølvannet av barnehageforliket som ble inngått i Stortinget sommeren 2003 fører til at sektoren blir mer hierarkisert i fremtiden, kan det imidlertid føre til at det blir større rom for at menn kan konstruere sin arbeidsrolle på en hegemonisk maskulin måte også i barnehagen.

uteksaminerte mannlige førskolelærere de siste 10 årene, er det verdt å merke at denne økningen, som også nevnt i innledningen, ikke har vært større enn at man i hele tjueårsperioden, sett under ett, har hatt en klar nedgang.

At andelen uteksaminerte mannlige førskolelærere ikke har økt sterkere i løpet av 90-tallet enn hva den har gjort, er spesielt overraskende i lys av at dette var det første tiåret hvor offentlige myndigheter aktivt begynte å jobbe for å øke rekrutteringen av menn til barnehagen. I hele denne perioden har de fleste sittende regjeringer hatt det som et uttalt politisk mål at det skal minst være 20 % menn i en utbygd barnehagesektor (Bratterud et. al 2000). Det mest konkrete politiske tiltaket som har blitt iverksatt i denne perioden for å øke rekrutteringen av mannlige førskolelærere, må være det at daværende Barne- og familieminister Valgerd Svarstad Haugland i 1998 innførte en forskrift som tillater at høyskoler og barnehager i enkelte tilfeller kan kvotere inn menn for å sikre en jevnere kjønnsfordeling. I tillegg til dette har myndighetene gjennom BFD iverksatt flere andre mer handlingsrettede tiltak for å øke rekrutteringen av mannlige førskolelærere. Viktigst i denne sammenhengen er det at BFD i 1996 opprettet såkalte lokale MIB- nettverk, dvs. fylkesbaserte nettverk av mannlige førskolelærere som bl.a. skulle jobbe lokalt for å øke rekrutteringen av menn til førskolelærerutdannelsen.

Det er i dag bred enighet om at BFDs strategi for å rekruttere flere mannlige førskolelærere har vært feilslått, og alle de lokale MIB- nettverkene er i dag hovedsakelig inaktive. BFD kom i 2004 med en ny handlingsplan som har som mål å revitalisere dette rekrutteringsarbeidet (se Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007), men ting kan tyde på at denne planen bare foreslår litt mer av den samme medisinen som ikke virket på 90-tallet¹⁷.

Det at BFD har mislykkes i å øke andelen mannlige førskolelærere skyldes etter min mening blant annet nettopp dette at de overlot alt rekrutteringsarbeid til lokale MIB- nettverk, og at de således har manglet en bevisst nasjonal strategi som kunne gitt dette arbeidet en nødvendig retning. Det at rekrutteringsarbeidet har vært tilnærmet blindt, illustreres ikke minst når vi ser på hvilke menn som søker seg til førskolelærerutdannelsen. Nyere forskning viser blant annet at menn som tar førskolelærerutdannelsen er signifikant mindre motivert enn sine kvinnelige studiepartnere, og at de også opplever utdannelsen som langt mindre meningsfylt enn disse (Bratterud et. al 2000). Dette funnet kan tyde på at flertallet av mennene som tar førskolelærer-

¹⁷ Høyskolelektor Svein Ole Sataøen ved Høgskulen i Sogn og Fjordane gir f.eks. uttrykk for dette synspunktet i en privat e- post.

utdannelsen har mange fellestrekk med den gruppen menn som konstruerte sin arbeidsrolle i barnehagen på en arbeidermaskulin måte. Hvis dette er riktig kan derfor det at det finnes så mange menn i barnehagen som konstruerer sin arbeidsrolle på denne måten, sees på som et vedvarende symptom på hvor retningsløst rekrutteringsarbeidet til myndigheten har vært på dette området.

Ting tyder uansett på at flertallet av mennene som begynner på førskolelærerutdannelsen, ikke gjør dette først og fremst fordi de tror de har noe å bidra med i utdannelsen og i barnehagen, men fordi de mangler andre muligheter eller fordi de ser på dette yrkesvalget som en lettvinnt løsning for å sikre seg lønnsarbeid. Det er selvfølgelig positivt at slike menn søker seg til førskolelærerutdannelsen, men samtidig er det et alvorlig problem for rekrutteringsarbeidet at de later til å være i et så stort flertall. Problemet med det rekrutteringsarbeidet som har blitt gjort later derfor til å bestå av at myndighetene og høyskolene som har ansvaret for rekrutteringsarbeidet verken har klart å identifisere eller å nå frem til de mennene som har en klar verdipprofil forut for sitt yrkesvalg og som tar veloverveide yrkesvalg.

En rekrutteringsstrategi som skal kunne lykkes med å øke andelen mannlige førskolelærere i fremtiden tror jeg er helt avhengig av å nå frem til flere menn som tar veloverveide yrkesvalg. Samtidig kan myndighetene bare lykkes med en slik strategi dersom de klarer å ta høyde for hvor differensiert denne gruppen menn er. De tiltakene som vil være nyttige for å rekruttere menn med reformmaskuline trekk til førskolelærerutdannelsen, vil selvfølgelig være feilslåtte å benytte seg av dersom man skal ha noe ønske om å rekruttere menn med mer hegemonisk maskuline trekk.

Før myndighetene kan bestemme seg for hvilke typer menn de ønsker å sette rettede tiltak inn mot, må de imidlertid først bestemme seg for hvilken type barnehage de vil ha i fremtiden. Den mest nyttige strategien for å få flere menn i barnehagen vil nok være å rekonstruere barnehagesektoren slik at flere menn med hegemonisk maskuline trekk kan bli interessert i å bli førskolelærere. Det er nok fremdeles slik at det er flest menn av denne typen i samfunnet (se Connell 2003), og så lenge rekrutteringsbestrebelsene ikke klarer å nå disse, må nok myndighetene se langt etter sin plan om å ha 20 % menn i barnehagen innen 2007 (se handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007). For å nå flere slike menn må nok barnehagesektoren for det første omformes slik at det blir rom for en mer differensiert karriere- og lønnsstruktur i barnehagen enn hva det er i dag. En annen ting som vil kunne bidra til å gjøre

slike menn mer interessert i å jobbe i barnehagen, er å knytte barnehagen enda tettere til utdanningssektoren.

Disse to tiltakene ville nok begge hatt den effekt at de ville økt yrkets attraktivitet for hegemonisk maskuline menn, og slike endringer vil nok i lengden kunne føre til at mannsandelen i barnehagen går betydelig opp. Samtidig er det nødvendig å være bevisst på at slike tiltak også kan ha enkelte negative konsekvenser for likestillingen mellom kjønnene i barnehagen. Disse tiltakene vil kunne bidra til at det blir lettere for menn å konstruere sin arbeidsrolle i barnehagen på en hegemonisk maskulin måte, og dette kan igjen bidra til at det blir økende maktforskjeller mellom kjønnene i barnehagen. Paradoksalt nok så kan dermed mer tallmessig likestilling i barnehagen føre til større maktforskjeller, og dermed større ulikheter mellom kjønnene i barnehagen¹⁸. Spørsmålet myndighetene derfor må besvare før de kan utarbeide mer konkrete retningslinjer er dette; ønsker man menn inn i barnehagen for enhver pris, og er man til og med villig til å endre barnehagens innhold og struktur for å få dette realisert?

8.4 Forslag til videre forskning

Forskning på menn i barnehagen generelt, og på mannlige førskolelærere i barnehagen spesielt, er et område som fremdeles er relativt ungt i en forskningsmessig sammenheng og derfor gjenstår det enda mye å gjøre her. Etter min mening har denne studien om mannlige førskolelærere bidratt til å gjøre sitt for å bøte på denne situasjonen, fordi her finnes det flere interessante funn som fortjener å bli gjenstand for videre forskning.

Først og fremst er det viktig at det utføres flere studier, både av kvalitativ og kvantitativ art, på hvordan menn konstruerer sin maskulinitet i barnehagen. Slike studier vil kunne avdekke hvorvidt det faktisk er mest vanlig for menn i barnehagen å konstruere sin arbeidsrolle på en arbeidermaskulin måte. Er med andre ord denne måten å konstruere arbeidsrollen på så utbredt som det mine funn gir oss grunnlag for å tro? Samtidig er det behov for å få gjennomført studier som også ser på hvordan kvinnelige kollegaer oppfatter de mannlige førskolelærernes

¹⁸ Handlingsplanen for likestilling i barnehagene 2004–2007 gir f.eks. uttrykk for et syn som sier at bare man sikrer en høyere mannsandel i barnehagen, så får man automatisk likestilling i barnehagen. Dette er et utilstrekkelig syn på likestilling, iallfall så lenge planen overhodet ikke problematiserer hva det å få flere menn inn i barnehagen kan ha å si for kjønnenes maktforhold i barnehagen.

arbeidsrolle i barnehagen. Stemmer deres oppfatninger overens med mannens egen oppfatning av sin arbeidsrolle? Har kollegaene spesielle forventinger til menn i barnehagen?

Det bør også gjøres kvantitative studier som belyser menns opplevelse av sin sosiale situasjon i et kvinnedominert arbeidsmiljø. Er sosial isolasjon like utbredt blant menn i barnehagen som mine data kan tyde på, og er dette en av de viktigste grunnene til at menn ikke blir værende i yrket?

Tilslutt trenger man også å belyse mer inngående med både kvalitative og kvantitative studier hvordan menn som jobber i omsorgsykker kombinerer jobben med familieliv og fritidssysler. Er rollekonflikter så utbredt som mine data gir uttrykk for, og finnes det andre rollekonflikter enn den jeg har funnet? Er menn som jobber i omsorgsykker ekstra opptatt av å få en maskulin bekreftelse utenfor barnehagen?

Litteraturliste

Abercrombie, N, Hill, S., og Barry S. Turner (1994). Dictionary of sociology. Middelsex: Penguin Books

Alver, Bente Gullveig og Ørjar Øyen (1997). Forskningsetikk i forskerhverdag: Vurderinger og Praksis. Oslo: Tano Aschehoug.

Andreassen, Hege (2000). Menn i barnehager – en sosiologisk analyse av kjønnsforståelser? Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Tromsø

Askland, Leif (1998). "Maskulin omsorg, kva er det?" I Leif Askland og Svein Ole Sataøen (red.): Hva skal vi med menn?: om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med små barn. Oslo: Pedagogisk forum

Aubert, Wilhelm (1975). Sosiologi. Oslo: Universitetsforlaget

Berg, Sverdrup T. (1980). Mannlige studenter og førskolelærere i studium og yrkesliv. Bergen Lærerhøyskole

Bergknut, E. Og Carlson, M. (1988). Mannliga sjukskøterskors syn på sitt yrke. Fou rapport nr 2/1988. Uppsala: Vårdhøyskolan

Blom, Ida (1999). Brudd eller kontinuitet? Fra 1950 mot årtusenskiftet. I Ida Blom og Sølvi Sogner (red.): Med kjønnsperspektiv på norsk historie – Fra vikingetid til 2000 – årsskiftet. Oslo: Cappelen akademiske forlag

Bradley, Harriet (1993). Across the great divide: the entry of men into "womens work". I Christine L. Williams (red): Doing "woman's work" – men in nontraditional occupations. California: Sage publications

Brandth, Berit og Elin Kvande (1991). Fra forsørger til omsørger. "Om den maskuline utforming av barneomsorg". Rapport nr.31 ISS

Brandth, Berit og Elin Kvande (1994). Maskulinitet og barneomsorg. I Kvinneforskning nr. 1 årgang 19

Brandth, Berit og Elin Kvande (1997). Masculinity and childcare: the reconstructing of fathering. Dragvold: Senter for kvinneforskning, Norges teknisk – Naturvitenskapelige Universitet

Brandth, Berit og Elin Kvande (2003). Fleksible fedre – Maskulinitet, arbeid, velferdsstat. Oslo: Universitetsforlaget

Brandth, Berit og Bente Øverlie (1998). Omsorgspermisjon med kjærlig tvang. En kartlegging av fedrekvoten. Allforsk

Bratterud, Å, Granrusten, P.T. og Ole Fredrik Lillemyr (2000). Hva er så spesielt med menn? En kartlegging av menns og kvinners motivasjon for førskolelærerutdanningen. Trondheim: Dronning Mauds minne høgskole for førskolelærerutdanning

Bredesen, O. (1997). Bjerkealléen barnehage, en arbeidsplass for menn - en foreløpig rapport fra mannsprosjektet 1996/1997. Oslo: Bjerkealleen barnehage.

Bredesen (1997). Mannlig omsorg: en bibliografi over forskning og prosjektarbeid på relasjoner mellom menn og barn i Scandinavia med vekt på menn i barnehager. Oslo: Barne- og familiedepartementet

Bredesen, Ole (2000). Kule, analytiske og rå – en analyse av hvordan tre ansatte på en barnehageavdeling beskriver seg selv og sitt arbeid. Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Oslo

Breivik, Pål Christian (1993). Hjemmearbeidende fedre. Hovedoppgave i sosiologi. Sosiologisk institutt: Universitetet i Bergen.

Brynjulfen, Bente Elise (1998). ”Hun skal sense og hun skal se ...”: En studie av barnehagen som opplæringsarena for lærlinger i barne – og ungdomsarbeiderfaget. Hovedoppgave i pedagogikk: Universitetet i Tromsø

Carriagan, Tim, Connell, Bob og John Lee (1987). Toward a New Sociology of Masculinity. I Brod, Harry (red.): The Making of Masculinities – The New Men’s Studies. Boston: Allen and Unwin

Christensen, Karen (1998). I skyggen av Hellevik – Om utfordringer ved at arbeide empirinært. I K. Christensen, E. Jerdal, A. Møen, P. Solvang og L.J. Syltevik: Prosess og metode. Oslo: Universitetsforlaget

Cockburn, C. (1983). Brothers: Male dominance and Technological Chance. London: Pluto Press.

Cockburn, C. (1988). The gendering of jobs: workplace relations and the reproduction of sex segregation. I S Walby (red): Gender segregation at work. Philadelphia: Open University Press

Cohen, T (1993). What do fathers provide? Reconsidering the economic and nurturant dimensions of men as parents. I C Hood (red): Men, work, and family. London: Sage Publications

Collinson, D (1992). Managing the shopfloor: subjectivity, masculinity and workplace culture. Berlin: Walter de Gruyter

Collinson, D. og Jeff Hearn (1994). Theorizing unities and differences between men and between masculinities. I H. Brod og M. Kaufman (red): Theorizing masculinities. California: Sage publications, inc

- Collinson, D og Jeff Hearn (1996). Men at work: multiple masculinities/multiple workplaces. I Mac An Ghail (red.): Understanding masculinities. Bristol: Open university press
- Connell, R. W. (1987). Gender and Power. Stanford, CA: Stanford university press
- Connell, R. W. (2003). Masculinities. Cambridge: Polity press
- Cuff, E. C, Sharrock, W.W og D.W. Francis (1998). Perspectives in sociology. London: Routledge
- Dalley, G. (1988). Ideologies of caring: Retinking community and collectivism. Basingstoke: Macmillan
- De Vaus, D og F. MacAllister (1991). Gender and work orientation. Work and occupations, vol. 18, s. 72 - 93
- Douglas, J.D (1971). American social order: Social rules in a pluralistic society. New York: Free Press
- Ellingsæter, A.L og J. Solheim (2002). Den usynlige hånd?: Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv. Oslo: Gyldendal akademisk
- Eneroth, Bo (1984). Hur mäter man "vackert"?: grundbok i kvalitativ metod. Stockholm : Akademitratur
- Featherman, D (1980). Retrospective longitudinal research: methodological considerations. Journal of economics and business, vol. 32, s 152 - 169
- Flannigan – Saint – Aubin, Artur (1994). The male body and literary metaphors for masculinity. I H. Brod og M. Kaufman (red): Theorizing masculinities. California: Sage publications, inc
- Ford, A. (1985). Men. London: Weidenfeld & Nicolson
- Giddens, Anthony (1998). Sociology. Cambridge: Polity press
- Grønmo, Sigmund (1996). Forholdet mellom kvalitative og kvantitative tilnærminger i samfunnsforskningen. I Harriet Holter og Ragnvald Kalleberg: Kvalitative metoder i samfunnsforskning. Oslo: Universitetsforlaget
- Haraldsen, G, og H.R. Kitterød (1992). Tidsbruk og tidsorganisering 1970 – 90. Oslo: Universitetsforlaget
- Hauka, R (1977). Kommentar til begrepet kvinnekultur. I A. M. Berg (red.) – I kvinners bilde. Oslo Pax forlag
- Hellevik, Ottar (1999). Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap. Oslo: Universitetsforlaget

Hertz, R. (1986). *More equal than others: Women and men in dual career marriages*. Berkeley: University of California

Hjørnevik, Øyvind Magne (2002). *Pappapermisjon – en blomst til kvinnen?: en kvalitativ studie av fedres bruk av omsorgspermisjoner*. Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Bergen

Hoel, Marit og Ulf Torgersen (1991). *Yrkesløp og organisasjonsaktivitet blant lærere og førskolelærere*. Rapport /institutt for samfunnsforskning. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Hoel, Marit (1995). *Yrkestilpassing og yrkesutvikling: en studie av arbeidstilknytning, yrkeskarriere og yrkesmotiver blant et kull høyskoleutdannede*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Hoel, Marit (1997). *Female dominated occupations in the caring sector in Norway: report to the OECD Expert Group on Female Dominated Occupations*. Oslo: Institute for Social Research

Hondagneu – Sotelo, P. og Michael Messner (1994). *Gender displays and men's power: "The new man" and the mexican immigrant man*. I H. Brod og M. Kaufman (red): *Theorizing masculinities*. California: Sage

Håland, I. og Gunnlaug Daugstad (2003). *Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden*. I *Samfunnsspeilet* (6/2003)/Statistisk sentralbyrå

Jacobs, Jerry A (1993). *Men in female dominated fields: trends and turnover*. I Christine L. Williams (red): *Doing "woman's work": men in nontraditional occupations*. California: Sage publications, inc

Jary, David og Jary, Julia (1995). *Collins dictionary of sociology*. Glasgow: Harper Collins publishers

Kalleberg, Ragnvald (1998). *Forord: Feltmetodikk, forskningsopplegg og vitenskapsteori*. I M. Hammersley og P. Atkinson: *Feltmetodikk – grunnlaget for feltarbeid og feltforskning* Oslo: Ad Notam Gyldendal

Kanter, Ross Elisabeth (1993). *Men and women of corporation*. New York: Basic books

Kaufman, Michael (1994). *Men, feminism, and men's contradictory experiences of power*. I H. Brod og M. Kaufman (red): *Theorizing masculinities*. California: Sage publications, inc

Kauppinen, K og Lammi, J.(1993) *Men in female – dominated occupations: a cross cultural comparison*. I Christine L. Williams (red): *Doing "woman's work": men in nontraditional occupations*. California: Sage publications, inc

Kidd, Bruce (1987). *Sports and masculinity*. I M. Kaufman (red): *Beyond Patriarchy*. New York: Oxford University press

Kimmel, Michael S. (1994). Masculinity as homophobia: fear, shame, and silence in the construction of gender identity. I H. Brod og M. Kaufman (red): Theorizing masculinities. California: Sage publications

Korsnes, Olav, Andersen, Heine og Thomas Brante (red.) (1997). Sosiologisk leksikon. Oslo: Universitetsforlaget

Korsvold, Tora (1998). For alle barn! – Barnehagens fremvekst i velferdsstaten. Oslo: Abstrakt forlag

Kvale, Steinar (2002). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal Akademiske

Leira, Arnlaug (1992). Hankjønn, hunkjønn, intetkjønn - ? Forståelser av kjønn i norsk kvinnesosiologi. I Taksdal, A. og Widerberg, K. (red): Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Lipman – Blumen, J (1976). Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions. Signs, 1 (3), s. 15 – 31

Løberg, Aina Helen (2001). Kvinneliv på norsk kontinentalsokkel: en kvalitativ studie av kvinners opplevelse av tilværelsen som offshorearbeidere og deres valg av strategier i samhandling med mennene på arbeidsplassen. Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Bergen

McMahon, Anthony (1999). Taking care of men – sexual politics in the public mind. Cambridge: Cambridge University press.

Morgan, David (1992). Discovering men. London: Routledge

Morgan, David (1996). Family connections – An introduction to family studies. Cambridge: Polity press

Nermo, Magnus (1999) Structured by gender – patterns of sex segregation in the Swedish labour market. Historical and cross – national comparisons. Doktor avhandling. Department of sociology: Stockholm University

Parker, Andrew (1996). Sporting masculinities: gender relations and the body. I Mac An Ghail (red.): Understanding masculinities. Bristol: Open university press

Oftung, Knut (1993). Menn og endring: en analyse av argumenter om mansrollen og omsorgspraksis i den offentlige debatt. Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Oslo

Repstad, Pål (1993). Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsvitenskap. Oslo: Universitetsforlaget

Reskin, Barbara F og Phillips, Polly (1986). Women in male dominated professional and managerial occupations. I Ann Helton Stomberg og Shirley Harkess (Red.): Women working. Mountain view, CA: Mayfield publishing Co.

Roman, Christine (1994). Lika på olika villkår – Könnssegregering i kunskapsföretag. Stockholm/Stehag: Symposien Graduale

Sandnes, Anne Line og Torbjørn Tanem (1991). Menn i et kvinneyrke – En undersøkelse blant mannlige hjelpepleiere. Avhandling psykologisk institutt: Universitetet i Oslo.

Smelser, Neil (1989). Foreword. I C. L. Williams – Gender differences at work. Berkeley: University of California press

Solberg, Stig (2003). Teorier om kjønnsforskjeller. Universitetet I Bergen: Upublisert essay.

Stundal, Aud Marie (2000). Mannlig omsorg i barnehage. Hovedfagsoppgave i pedagogikk: Høyskolen i Sogn og Fjordane

Sørensen, B. Å (1992). Ansvarsrasjonalitet – Om mål – middel – tenkning blant kvinner. I H. Holter (red.) – Kvinner i fellesskap. Oslo: Universitetsforlaget

Thagaard, Tove (1998). Systematikk og innlevelse - En innføring i kvalitativ metode. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget

Turner, R.H (1972). Role taking: Process versus conformity. I A.M. Rose (red): Human behavior and social processes. Boston: Houghton Mifflin

Ve, Hildur (1984). Women's mutual alliances. Altruism as a premise for interaction. I H. Holter (red.): Patriarchy in a welfare society. Oslo: Universitetsforlaget

Ve, Hildur (1992). Sosiologi og forståelse av kjønn. I A Taksdal, og K. Widerberg (red): Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Weber, Max (1997). Makt og Byråkrati. Oslo: Gyldendal.

West, Candance og Don. H. Zimmerman1987. Doing Gender. I Gender & Society, Vol. 1, No. 2, June 1987. Newbury Park, Calif: Sage Publications

Vigdal, Roar (1995). Menn i sykepleien – Yrkestilpassing og karrieremobilitet blant menn i somatisk sykepleie. Hovedoppgave i sosiologi: Universitetet i Bergen

Williams, C. L. (1989) – Gender differences at work. Berkeley: University of California press

Williams, C. L. (1993). Introducion. I Christine L. Williams (red): Doing “woman's work”: men in nontraditional occupations. California: Sage publications, inc

Williams, C. L (1995). Still a mans world – Men who do women's work. London: University of California press, Ltd.

Williams, S. og W. Willemez (1993). Seekers and finders: male entry and exit in female – dominated Jobs. I Christine L. Williams (red): Doing “woman’s work”: men in nontraditional occupations. California: Sage publications, inc

Wærness, Kari (1982). Kvinneperspektiver på sosialpolitikken. Oslo: Universitetsforlaget

Wærness, Kari (1987). On the rationality of caring. I A.S. Sassoon (red.): Women and the state. London: Hutchinson

Ås, Berit (1976). On female culture: An introduction to formulate a theory of women’s solidarity and action. Acta Sociologica 18, s 142 - 162

Offentlige dokumenter

Lov om Barnehager (barnehageloven) (1995). Barne- og familiedepartementet

Rammeplan for barnehagen (1995). Barne- og familiedepartementet

Den gode barnehage er en likestilt barnehage – handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004 – 2007 (Q – 1071). Barne- og familiedepartementet (2004)

Andre Kilder

Bergens Tidende 27 - 28. 02.2002

Tønder, J.K.(2003). Fakta om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og menn i barnehagene. Presentert på konferanse 'Rekruttering, likestilling og kvalitet', Gardermoen 18 – 19. nov. 2003. Statistisk Sentralbyrå

Vedlegg 1

Forespørsel om deltakelse i et prosjekt om mannlige førskolelærere

Du blir herved forespurt om å delta i et intervju i forbindelse med et forskningsprosjekt om mannlige førskolelærere. Du mottar denne forespørselen fordi du står registrert som førskolelærer på nettsidene til Høgskolen I Bergen (HIB). Dette forskningsprosjektet er meldt til personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Jeg, Stig Solberg, er den som er ansvarlig for dette prosjektet og jeg er hovedfagsstudent på sosiologi ved universitetet i Bergen. Jeg vil understreke at å delta i undersøkelsen er frivillig, og du står hele tiden fri til å trekke deg. I løpet av noen dager vil jeg ta direkte kontakt med deg på telefon for å få klarhet i om du ønsker å delta.

Om hovedfagsprosjektet

Hovedoppgaven har som arbeidstittel ”rollekonstruksjonen til mannlige førskolelærere.” Som tittelen vel avslører ønsker jeg å se nærmere på hvordan menn som jobber i dette kvinnedominerte yrket utvikler sin arbeidsrolle. For å få bedre tak på dette trenger jeg informasjon om mannlige førskolelæreres bakgrunn, arbeidspraksis og verdier. I tillegg ønsker jeg informasjon om aktiviteter mannlige førskolelærere driver med utenom jobben. Det er dette intervjuene vil handle om, og jeg vil selv gjennomføre samtlige intervjuer i denne studien.

Jeg vil gjøre deg oppmerksom på at det på et senere tidspunkt kan bli aktuelt i intervjuet en av dine kvinnelige assistenter. De kvinnelige assistentene vil i så fall bli intervjuet om hvordan det er å jobbe sammen med en mannlige førskolelærer i barnehagen. Hvis dette blir aktuelt så ser jeg for meg at de mannlige førskolelærerne hjelper meg med å rekruttere assistentene.

Intervjuene og intervjusituasjonen

Intervjuet med deg vil finne sted i løpet av våren 2003 på det stedet du ønsker (i barnehagen, hjemme hos deg, eller på offentlig sted). Intervjuet vil vare i ca. 1 – 2 timer. Jeg vil gjerne ta opp intervjuet på lydbånd slik at jeg kan konsentrere meg om å snakke med deg.

Under intervjuet har du selvsagt mulighet til å la være å svare på ett eller flere spørsmål, og du står fri til å avbryte intervjuet når du måtte ønske det. Du har også full rett til å ”trekke tilbake” intervjuet i etterkant. Du har ingen begrunnelsesplikt dersom du ønsker å gjøre dette. Dersom det er noe du lurer på om selve intervjusituasjonen kan du gjerne kontakte meg med spørsmål.

Anonymisering

Jeg planlegger å levere inn hovedoppgaven min våren 2005. Etter at prosjektet er avsluttet vil alle opplysningene bli anonymisert, og lysbåndene slettet. Den informasjonen jeg får fra deg som informant vil bli behandlet konfidensielt. I oppgaven vil jeg benytte meg av pseudonym, og det vil heller ikke på andre måter være mulig å spore de ulike synspunktene tilbake til deg som person.

Taushetsplikt

Som forsker har jeg full taushetsplikt når det gjelder den informasjonen jeg får gjennom intervjuene.

Jeg kan kontaktes på følgende adresse/telefonnummer
Stig Solberg. Telefon: 40090517. E – mail: stig.solberg@student.uib.no

Med vennlig hilsen

Vedlegg 2

Intervjuguide

1.0 Bakgrunnsspørsmål

- Når i livet ditt bestemte du deg for å bli førskolelærer?
- Hvorfor valgte du å ta denne utdannelsen?
- Hvilke erfaringer hadde du med omsorgsarbeid før du valgte å bli førskolelærer?
- Beskriv for meg bakgrunnen for at du valgte å utdanne deg til å bli førskolelærer? Hvilke muligheter hadde du? Vurderte du å bli noe annet? Hva fikk deg til å bestemme deg?
- Hva var reaksjonene til din familie og dine venner når du bestemte deg for å bli førskolelærer? Positive reaksjoner? Negative reaksjoner?
- Tvilte du noe gang på yrkesvalget pga. ditt kjønn?
- Hvordan opplevde du studietiden?

2.0 Rolle i barnehagen

a. Jobbfakta

- Beskriv din jobbhistorie? Hvor har du jobbet? Hvor jobbet du før du ble førskolelærer? Etter du ble førskolelærer?
- Hvor mange andre menn jobber du sammen med i din nåværende jobb (på avdelingen og i hele barnehagen)?

b. Rolle ovenfor barna

- Jobber du på en avdeling med små eller store barn? Kan du si litt om forskjellene på å jobbe med små og store barn? Hva er det du liker ved å jobbe med små barn? Hva liker du med store barn? Foretrekker du å jobbe på en avdeling med små eller store barn?
- Hvordan forholder du deg til barna på din avdeling? I hvordan forholder du deg i forbindelse med lek? Trøst? Spising? Formingsaktiviteter? Prate? Tror du at du forholder deg annerledes ovenfor barna i barnehagen fordi du er mann? På hvilke måter?

- Er det noen aktiviteter du liker bedre å gjøre sammen med barna enn andre? Hvis ja: Fortell om aktivitetene du liker?
- Hva legger du i omsorg? Vil du si at du som mann utøver omsorg ovenfor barna en annen måte enn dine kvinnelige kolleger? Hvis ja: på hvilke måter?
- Hvilke reaksjoner har du møtt hos barna i barnehagen i egenskap av å være mann i barnehagen? Positive? Negative?
- Hvilke reaksjoner har du møtt hos foreldrene til barna i egenskap av å være mann i barnehagen? Positive? Negative?

c. Rolle i arbeidsmiljøet

- Er det noen oppgaver i barnehagen du heller gjør enn andre? Hvilke?
- Hvordan er samarbeidsforholdet mellom deg som avdelingsleder og dine assistenter? Oppfatter du deg selv som en klar leder? Hvordan håndterer du konflikter?
- Hvilke oppgaver delegerer du helst til dine assistenter? Hvorfor?
- Legger du vekt på planlegging og gjennomføring av pedagogiske ideer i ditt arbeid i barnehagen? På hvilke måter viser dette seg? I hvilken grad anerkjenner dine assistenter din utdanning?
- Hvilke forventninger har assistentene til din arbeidsrolle? På hvilken måte henger deres forventninger til deg sammen med at du er en mann?
- Hvordan samarbeider du med de andre førskolelærerne i barnehagen? Hvordan samarbeider du med styresen?
- Opplever du at barnehagen er kvinnedominert i ditt daglige arbeid?
- Fortell om omgangstonen i barnehagen?
- Hva tror du menn kan tilføre et kvinnedominert arbeidsmiljø?

d. Den sosiale rollen

- Hvordan opplever du samværet med dine kvinnelige kolleger i pauser og andre sosiale sammenhenger? Hva snakkes det om i pauser?
- Har du kontakt med kolleger privat?
- Savner du mannlige arbeidskolleger? Hvis ja: Hvorfor?

3.0 Rollekonflikt

a. Familieforhold

- Hvordan kombinerer du jobb og familieliv?
- Er du gift/samboer eller singel? Hvis gift/samboer: Hvilken rolle har du i husarbeidet hjemme?
- Har dere små barn? Hvis ja: Hvilken rolle har du i omsorgen for egne barn i forhold til din partner? Hvordan er det å ha omsorgsansvar både på jobb og hjemme?
- Hva jobber din partner med? Eventuelt: Er det et problem at hun tjener mer enn deg?

b. Venner

- Har du beholdt de samme vennene etter at du begynte å arbeide i barnehagen? Hvis nei: Hvorfor ikke? Hva jobber vennene dine med?
- Snakker du mye om jobben din sammen med dine venner?
- Har du mange nære venner som er kvinner?

c. Interesser

- Hvilke aktiviteter deltar du på i fritiden?
- Tror du at du har endret interesser etter at du begynte å jobbe i barnehagen?

d. Verdier

- Hva betyr jobben din for deg?
- Hvor viktig er lønn og karrieremuligheter for deg?
- Føler du at du får mulighet til å realisere deg selv gjennom jobben i barnehagen? På Hvis ja: På hvilke måter? Hvis nei: Hvorfor ikke?

e. Fremtidsplaner

- Hvor ser du deg selv om 10 år? Hvilke planer har du? Tror du at du vil fortsette i yrket?

4.0 Generelle spørsmål

- Hva mener du at må skje for at det skal bli flere mannlige førskolelærere i barnehagen? Tror du dette vil skje?

- Fortell om reaksjoner du har møtt når du forteller ukjente om yrket ditt? Positive? Negative?
- Dersom du kunne gjort alt om igjen, ville du da ha valgt å bli førskolelærer?
- Vil du oppfordre din datter og din sønn til å bli førskolelærer?

Mulig avrunding til slutt:

Nå har ikke jeg flere spørsmål. Har du flere ting du vil ta opp, eller spørre om, før vi avslutter intervjuet?