



TEMAHEFTE

om menn i barnehagen,
om å rekruttere og beholde
menn i barnehagen

Pia Friis



KUNNSKAPSDEPARTEMENTET



Innholdsfortegnelse

Forord	5
Innledning	6
Flere menn – hvorfor?	8
Barnehagens posisjon i samfunnet	9
Gutter og jenters kjønnsidentitet	11
Variasjon og mangfold	12
Hvordan vise omsorg	13
Hindringer for menn?	14
Risiko for tap av mannlighet	14
Guttejente, men ikke jentegutt	16
Homofobi	17
Menn i barnehage - når omsorg er kvinnelig	17
Menn som minoritet i en majoritetskultur	20

Barnehagen – en aktuell arbeidsplass for menn?	23
Kvinnekulturen i barnehagene	23
Husmorkulturen	23
Myten om den gode mor	24
Mannen i husmorkulturen	25
Ord og begreper	26
Ledelse	26
Pedagogisk innhold og profilen i barnehagen	28
Hva skjer når en mann begynner å jobbe i en barnehage?	30
Naturbarnehagene som menns redningsplanker	32
Menn på en pidestall	32
Vingeklippet	34
Forslag til handling	36
Litteraturliste	43



Forord



Ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver trer i kraft 1. august 2006. For å støtte barnehagens arbeid med innføring av planen, har Kunnskapsdepartementet fått utarbeidet en serie temahefter. Temaheftene er ment som inspirasjon og grunnlag for refleksjon i arbeidet med ulike temaer knyttet til barnehagens innhold og oppgaver.

Innholdet i temaheftene står for forfatternes regning. Jeg takker samtlige forfattere og andre som har deltatt i arbeidet med heftene for innsatsen og samarbeidet, og ønsker lykke til med et fortsatt godt arbeid med barnehagens innhold.

Øystein Djupedal

Øystein Djupedal
Kunnskapsminister

Innledning

Barne- og familiedepartementet har gitt ut en *Handlingsplan for likestilling 2004–2007* som har som mål å få 20 % mannlige ansatte i barnehagene innen utgangen av 2007. Pr i dag er det 9 % menn i barnehagene i Norge, men enkelte kommuner, bydeler og private barnehagedrivere har en større prosentandel menn. Noen steder har dette sammenheng med at de har jobbet målbevisst med rekruttering over flere år.


Det nytter altså å gjøre noe, og målet med dette temaheftet er å gi både inspirasjon, lyst, ideer og kunnskaper om å rekruttere og beholde menn i barnehagene.

Mange daglige ledere /styrere i barnehagene sier de ønsker seg menn i sine personalgrupper, men de finnes ikke i søkerbunkene. Det er riktig at det ikke er mange menn blant søkerne verken blant assistenter eller pedagogiske ledere, men det er likevel mye man kan gjøre både før og etter at man har ansatt menn. Det dreier seg om å være klar over årsakene til at menn ikke søker seg til vårt yrke og det dreier seg om den rådende kvinnekulturen som er i mange barnehager pr i dag.

På den annen side kan man ikke kun se på antall mannlige ansatte i forhold til kvinnelige, det er nødvendig å se Handlingsplanens målsetting nr 2 i sammenheng. Denne målsettingen sier at «*Likestilling og likeverd skal ligge til grunn for all virksomhet og pedagogikk i barnehagen*». En større andel menn i barnehagene er en hovednøkkel til økt likestilling i barnehagene. Men man må også være oppmerksom på at å få mannlige ansatte inn i personalgruppen kan medføre en videreføring av en tradisjonell, kjønnsdelt arbeidsdeling hvis man ikke er seg bevisst dette. Satt på spissen kan man si at da er det mennene som sparker fotball med guttene mens kvinnene fortsatt sitter inne og perler med jentene. En sementering av tradisjonelle kjønnsroller bryter med Handlingsplanens og Rammeplanens mål og intensjoner. Forskriften om rammeplan slår fast at likestilling mellom kjønnene skal gjenspeile barnehagens pedagogikk.

Det er derfor både nyttig og nødvendig å bruke dette temaheftet sammen med temaheftet *Likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen* av Nina Rossholt.

Det er viktig å merke seg at Handlingsplanen for likestilling samt Likestillingsloven pålegger alle typer virksomheter, også barnehager og kommunale myndigheter, en aktivitets- og rapporteringsplikt med hensyn til likestillingsarbeid. (s 8 i *Handlingsplan for likestilling*) Dette arbeidet er med andre ord ikke noe man kan velge seg bort fra, men noe man som leder og eier er forpliktet til å gjøre noe aktivt med.



Barnehagene har også et ansvar for å gi gutter og jenter de beste mulighetene til å utvikle seg som mennesker. Sett i lys av at det er en høy skilsmisse-frekvens i Norge og at over 90 % av barna blir boende hos mor etter skilsmissen, er det mange barn som ser lite eller ingenting til sin far. Fremdeles er mange kvinner av den oppfatning at det er de som har den største retten til å ha hovedomsorgen for barna. Konfliktnivået er høyere nå enn tidligere etter skilsmisser fordi mange fedre ikke lenger vil akseptere dette. Vi ser at det er mange menn som vil ta ansvar for sine barn og som ønsker å være en nærværende far. Dette er positive tegn i tiden. Det er nødvendigvis ikke slik man har trodd at menn ikke vil eller er interesserte. Menn er på banen i forhold til egne barn, men ennå ikke på offensiven for å bli førskolelærere eller andre tradisjonelle kvinneedominerte yrker som for eksempel sykepleien.

Øystein Gullvåg Holter og Helene Aarseth påpeker i sin bok «*Menns livssammenhenger*» at menn har et potensial i forhold til omsorg og nærkontakt med sine barn, men realiteten er at mange menn ikke har så mye kontakt med sine barn som de ønsker og har behov for. Dagens fedre er mer sammen med sine barn enn tidligere, men ikke ennå på langt nær så mye som mødrene er. Det ligger noen hindringer i veien for fedrene, blant annet fra holdninger i yrkeslivet om hva enn mann forventes å prioritere.

Vi må også se på hvordan gutter og unge menn har det i dagens samfunn. Det er flest gutter som er tapere i skolen, de har dårligst karakterer og dropper oftere ut av skolen enn jenter. Når lærere i skolen skal definere elever som problematiske er 70 % av disse gutter, og 80 % av de elevene som får diagnoser på atferdsproblemer er gutter. Da blir det viktig at vi har fokus på guttene i barnehagene og hvordan vi som voksne forstår og samhandler med guttene.

Temaheftet belyser følgende:

1. Flere menn - hvorfor?
2. Hindringer for menn ?
3. Barnehagen - en uaktuell arbeidsplass for menn?
4. Hva skjer når en mann begynner å jobbe i en barnehage?
5. Forslag til handling

Flere menn – hvorfor?



Barnehagens posisjon i samfunnet

Barnehagene har til nå blitt sett på som et velferdstilbud innenfor familie-, likestillings- og arbeidsmarkedspolitikken og skulle primært avlaste hjemmene. Det skulle være en tilsynsordning for yrkesaktive og enslige foreldre, og det pedagogiske innholdet ble utydelig fordi barnehagen skulle fylle mange funksjoner. Det har vært tett kontakt mellom barnehagene og hjemmene, mens barnehagenes forhold til utdanningssystemet og skolene har vært mer utydelig. (Aftenposten januar 2006, Turid Thorsby Jansen m. fl.)



Nå er barnehagene overført til Kunnskapsdepartementet og har dermed tatt et viktig skritt bort fra familiepolitikken og inn i det store utdanningsforløpet. Dette gjør noe med synet på barnet og barnehagens posisjon i samfunnet. Barnet er ikke bare noe som angår familien, men førskolebarna angår nå samfunnet i mye større grad enn tidligere. Innholdet i barnehagene blir viktig for utviklingen av samfunnet. Rammeplanen slår fast at barnehagen skal legge grunnlaget for livslang læring og aktiv deltagelse i et demokratisk samfunn i nær forståelse og samarbeid med barnas hjem.

Slik endrer dette også personalets forhold til barn og foreldre. Flere og flere barnehager betrakter denne gruppen som *brukere* eller *kunder*, og denne dreiningen gir et annet utgangspunkt for samarbeidet. Det er mer likeverd mellom en tjenesteyter og en kunde/bruker fordi rettigheter, gjensidige plikter og ansvarsforholdet er mer avklart. Vi kan samarbeide og forstå våre brukere/kunder på en annen måte enn tidligere. Våre brukere/kunder i barnehagene er gutter og jenter og fedre og mødre, - ikke bare barn og foreldre. Dette krever et mer nyansert syn og et mer likeverdig blikk. Få eller ingen har til nå stilt spørsmålsteget ved om det kvinnelige personalet i barnehagene har kunnet forstå og imøtekomme gutter/jenters og fedre/mødres behov. Vi har faktisk tatt det for gitt at dette har vært godt ivaretatt. Det har det nok vært også, men har det vært godt nok?



Spørsmål:

- Vil menn i barnehagene evne bedre å se og imøtekomme gutter og fedres behov og ønsker?
- Kan kunde/brukerforståelsen bedres ved at begge kjønn er representerte i personalgruppen?

I andre deler av samfunnslivet er dette aspektet forsøkt ivarettatt. I juryen i lagmannsretten er det lovpålagt med like mange kvinner og menn. Juryen skal ta stilling til skyldspørsmålet til en tiltalt og det norske lovverket sier med denne bestemmelsen at like mange kvinner og menn sikrer en bredere forståelse og en mest mulig rettferdig dom.

I store konserner som Shell vil de ha 40 % kvinner inne i styrene på internasjonalt nivå, - fordi det øker forståelsen for kundenes behov. I politiske partier er det kjønnskvolteringer, - ikke bare for å få kvinner inn i politikken, men fordi det gir mer bredde og forståelse og flere nyanser inn i diskusjonene.

Spørsmål:

- Kan denne tankegangen overføres på vår sektor?

Gutter og jenters kjønnsidentitet

Det har vært diskutert mye i den siste tiden om gutter og jenters behov for rollemodeller og identifikasjonsobjekter for å utvikle seg som henholdsvis gutter og jenter, menn og kvinner. Det har vært hevdet at kvinner ikke kan oppdra gutter til menn simpelthen fordi kvinner ikke kan være noe de ikke er. Mannen skal komme inn i barnehagene og nærmest «rydde opp».

Bak denne tankegangen ligger det både et kvinnesyn og et barnesyn. Kvinnesynet sier at kvinner ikke kan eller evner. Når mannen gjør sin inntreden i barns verden igjen er nesten problemet løst. Her ser det ut som det ligger en skjult holdning om at det må være den tydelige, heterofile, sterke og tradisjonelt maskuline mannen som skal rette på skjevheten, han trenger bare litt veiledning i praktisk barnehagearbeid, så fikser han jobben. Dette synet kan sies å representere et ganske konservativt syn på kvinner og menn, og er lite frigjørende i forhold til hvordan menn kan utforme og utvikle manssrollen. Vi må ikke legge til grunn at vi kun har én mannskultur, men heller at det er ulike måter å være mann på. Som vi skal komme inn på senere i heftet, opplever mange menn at det er et snevrere repertoar for menn å forvalte manssrollen på enn det er for kvinner. Da er det desto viktigere at barnehagene er frigjørende og ikke konserverende eller stigmatiserende i sitt syn på kjønn. Barnehagen og barna trenger ikke en bestemt type mann, men mange forskjellige. Vi trenger musikeren, filosofen, poeten, vi trenger den lekende og empatiske, og gjerne også speideren, men han bør ikke representere den eneste manssfiguren. Vi skal se senere i heftet hvorfor nettopp speideren er den mest representerte manssfiguren i barnehagene.

I forhold til barn sier denne holdningen at man *oppdrar* gutter til å bli gutter, dette er altså noe som barnet i mindre grad er med på å forme selv. Barn kopierer en rollemodell, og nyansene for hvordan en mann kan være maskulin

blir borte. Det skjer en forenkling av maskulinitetsbegrepet. Dette synet ser bort i fra at barn utvikler sin kjønnsidentitet gjennom et komplekst samspill med sine omgivelser. Sagt med andre ord- barn definerer og omdefinerer sin egen forståelse av kjønn gjennom leken, og dette er ikke noe som de voksne kan diktere eller forhåndbestemme (Ole Bredesen, *Nye gutter og jenter, en ny pedagogikk*, 2004). Se også Rossholts hefte om likestilling.

Sett i forhold til målene om likestilling og likeverd som er nedfelt i rammeplanen, vil det tvert i mot være innsnevrende for likestillingens muligheter hvis man roper på den Tarzan-lignende mannen i barnehagene. Vi kan også bruke begrepet «kjønnsrettferdighet», som betyr at vi som personale skal gi barn uavhengig av kjønn de samme mulighetene. Vi må utnytte den muligheten vi har til å ansette forskjellige typer menn og kvinner.

Barnehagene kan motsi stereotypene om menn som barn eksponeres for. Det er viktig for barn å kunne omgås forskjellige mennesker, og det er viktig at barn ser flere måter å utforme mannsrollen på. Ved å se på den mannlige ansatte som en bestemt maskulin type, dyrker man derimot forestillingen om hvordan gutter bør være (Jan Kampmann, *NIKK magasin nr 2*, 2003).

Et annet perspektiv er at vi med denne holdningen kan støte mange menn bort fra barnehagene. Det er mange måter å forvalte sin mannlige identitet på i dag, det er mange menn som ikke identifiserer seg med verken speideren i naturbarnehagene eller den heterofile eller tøffe fotballspilleren. Da den første videoen «Barnehagen, en arbeidsplass for menn» fra daværende Barne- og familie-departementet kom i 1994, ble det hevdet i filmen at det er tøft å jobbe i barnehage. Filmene er appellerende til mange menn som liker naturbarnehager, men erfaringen viser at det også er menn som vanskelig identifiserer seg med den type maskulinitet som blir vist i filmen. Dette er det viktig å være klar over hvis vi har et ønske om å øke andelen menn i barnehagene. Vi må åpne opp for å ansette forskjellige typer både menn og kvinner. Barnehagen skal reflektere samfunnet, og da må barnehageansatte «følge med» i hva som skjer av forandringer, også på kjønns- og likestillings-arenaen.

Variasjon og mangfold

Et annet aspekt ved å få flere menn inn i personalgruppene, er at det kan åpne opp for mer bredde og variasjon i det pedagogiske arbeidet. Mange menn har lyst til å gjøre andre aktiviteter med barna enn det som tradisjonelt gjøres, og det kan være klokt å åpne opp for dette. Barnhagenes innhold har vært relativt tradisjonelle i forhold til valg av gjøremål, og valgene har blitt tatt ut i fra kvinners interesser og behov. Når menn begynner i barnehagene blir dette tradisjonelle innholdet utfordret, og det kan være en berikelse for barnehagen. En mann som for eksempel har lyst til å lage et snekkerverksted med ordentlig verktøy og utstyr, kanskje elektrisk verktøy til og med, vil kunne gi barna nye utfordringer og utviklingsmuligheter. Det kvinnelige personalet får sjansen til å utvide sin egen kompetanse hvis dette er noe de ikke kan fra før. For eksempel en mann som vil lage et ballrom fullt av småballer som barn og voksne kan

«bade i». Eller en mannlig ansatt med kompetanse på film som lager en «skrekk-pedagogisk» film der barna lager manuset og selv spiller rollene i et lite gissel-drama. Dette blir filmet og filmen blir lydsatt med musikk og effekter og det hele blir en ordentlig liten film.

Kvinner kan selvsagt også ha disse ideene og den kompetansen, men vi ser likevel ofte når det begynner en eller flere menn i en barnhage tilføres barnehagen noen andre aktiviteter enn det som det kvinnelige personalet pleier å gjøre. Hva med å kjøpe tohjuls sykler til barna og lage sykkelrace? Kjøpe politiluer og brannhjelmer? Eller kjøpe inn et sett med Batman-figurer? Hva med å dra på pilketur med toåringene? Forslaget om å anskaffe lydanlegg på avdelingen med projektor for å vise billedbøker på storskjerm ble avvist, likeså å bestille et abonnement på National Geographic i norsk utgave. Hvorfor?

Spørsmål:

- Kan disse eksemplene på utradisjonelle gjøremål og aktiviteter ha sin plass i en barnehage, og hvis ikke, - hvorfor?
- Tør vi å la menn slippe til å gjøre noe som vi aldri ville drømt om å gjøre selv med barna?
- Bruker vi økonomiske argumenter for å avslå forslag om innkjøp og aktiviteter, eller er det andre årsaker som egentlig ligger til grunn?

Hvordan vise omsorg

Kvinner har lang historisk erfaring med omsorg, både når det gjelder barn, eldre og syke. Det har også vært kvinner som har lagt mening i ordet omsorg, og vi har assosiert omsorg som noe feminint. Omsorg er heller ikke noe som er lett å lære seg ved å gå på et raskt innføringskurs, det er en ferdighet som må innøves og erfares over tid. Mange kvinner har vist omsorg på en trygg og suveren måte i generasjoner, og dette kan gjøre det vanskelig for menn å komme på banen. Jenter lærer seg blant annet omsorg ved å leke med dukker og leke «mor, far og barn»-leken. Hvis guttene i barnehagen ser at dette er en lek som aldri guttene er med på, vil det være vanskelig for en gutt å delta i den leken. Barn ser seg omkring i virkelighetens verden og ser at her i denne leken er det ingen gutter eller her i denne leken er ingen jenter. Voksne menn må derfor finne ut sin måte å vise omsorg på som kanskje kan være noe annerledes enn kvinners. Da blir det viktig at kvinner aksepterer at omsorg kan utføres på andre måter. Menn kan gi omsorgsbegrepet et nytt innhold og en ny definisjon, som kan nyansere og berike selve omsorgen. Det er mange måter å være god på, så mange måter å vise kjærlighet på.

Spørsmål:

- Kan man snakke om maskulin og feminin omsorg?
- Er det forskjeller i personalgruppen på hvordan man utøver omsorgen?
- Går de eventuelle forskjellene på tvers av kjønn bunnert i andre årsaker som etnisitet, alder og personlig bakgrunn?

Hindringer for menn?

Det er viktig å spørre seg hvorfor majoriteten av menn ikke finner barnehagene som aktuelle arbeidsplasser, eller alternativt bare en grei mellomstasjon til et annet yrkesvalg.

Risiko for tap av mannlighet



«Menn tør ikke velge kvinneyrker», uttrykker lederen for Reform - ressurscenter for menn, Per Kristian Dotterud - «fordi menn er livredde for å bli oppfattet som feminine». Yrket eller jobben din er noe langt mer enn det å heve sin lønn, det sier noe om deg som den mannen eller kvinnen du er. Vi får bekreftelse fra omverdenen på hvem vi er når vi forteller om vårt yrke. En mann som forteller at han er helikopterflyger vil stort sett bli bekreftet med at han er en «skikkelig» mann. Noe annet er det hvis han forteller at han er sykepleier eller førskolelærer. For ikke å snakke om hvis han er jordmor eller helsesøster. Dette er yrker som ennå ikke har kjønnsnøytralisert yrkestitlene sine. Hvilken mann ønsker å være jordmor eller helsesøster?

Det er risikabelt for en mann å bli oppfattet som umandig eller feminin. Det er risikabelt både overfor andre menn og overfor kvinner. Vi har alle et sett med forestillinger, tanker og meninger på det bevisste og ubevisste plan for hvordan man skal være mann eller kvinne. Når noen bryter med disse forestillingene, risikerer man ikke å bli anerkjent eller akseptert. I boken «Populærmusikk fra Vittula» beskrives det å være umandig eller kjerringaktig med ordet «knapsu». Boken forteller om hvordan to gutter i sin oppvekst balanserer for å kunne utvikle seg til en «skikkelig» mann. Det gjelder å unngå handlinger som kan betegnes som «knapsu».

I tidligere tider var en mann en mann - som hogget tømmer, gikk på elgjakt, deltok i slagsmål og var taus, mens kvinnene skiftet gardiner, strikket, melket for hånd, vannet blomster og drev med åpenbare, kvinnelige sysler. Dette har blitt vanskeligere i vårt moderne velferdssamfunn fordi kjønnsrollene har blitt mer varierte. Vi kan bli usikre på hva som egentlig er en typisk mann eller kvinne og bruker betegnelsene umandige menn og ukvinnelige kvinner.

Er for eksempel en mann fortsatt en mann hvis han bretter håndklær eller syr



en duk, bruker hårgelé eller spiser lettmargin? Hva med en mann som elsker sjokolade? Det er greit at en mann kjøper avskårne blomster, men hva med potteplanter? Og hva tenker vi om en mann som kniper av visne blader?

Menns verden har vært preget av strenge ideer om hvordan en mann skal være, og tanken om ethvert brudd på denne ideen er en risikoatferd som kan føre mannen inn i umannlighetens sumpete tilværelse (Jørgen Lorentzen, *Maskulinitet*, s 10 2004). Kjønn er altså helt vesentlig, også for menn.

Kjønn er det første som blir registrert når et barn blir født. Det er viktig å vite for foreldre og for barnehagepersonale for å tenke seg hvordan vi skal forholde oss til barnet. Barn som er født tvekjønnet blir operert etter 14 dager for å få definert sitt kjønn. Som et hypotetisk eksempel kan vi tenke oss om det kom et foreldrepar i barnehagen med et barn som de ikke visste var gutt eller jente? Hvordan ville vi reagert? Kjønn bestemmer med andre ord hvordan vi skal forholde oss til hverandre

Videre er kjønn grunnleggende for fordelingen av makt i samfunnet og for organiseringen av arbeid. La oss tenke oss en barnehage med bare menn.

Spørsmål:

- Hvordan ville barnehagene sett ut og vært organisert hvis det bare hadde vært menn som hadde jobbet der opp gjennom tidene?
- Tankeeksperimentet kan være nyttig i forståelsen av hvor viktig kjønn er.

Guttejente, men ikke jentegutt

Det kan være mer risikabelt for en mann å være feminin enn for en kvinne å være maskulin. Vi kan tenke oss en «guttejente» som en tøff jente i snekkerbukser som klatrer i trær, sykler fort, er selvhverdende og sterk. Dette ser vi på som positivt for en jente, - hun vil ikke la seg pille på nesen av noen eller la seg overkjøre.

En «jentegutt» kan derimot vekke en viss bekymring både hos barnehagepersonalet og foreldre. Med jentegutt assosierer man gjerne en gutt som leker med dukker, som er stille og ikke spesielt fysisk aktiv, og han er kanskje en drømmer eller en som liker å lese bøker. Dette kan aksepteres, men det vil likevel vekke bekymring om en slik gutt vil greie seg ute i den store verdenen. Vi blir fristet til å påvirke ham til å leke med biler eller klatre i trær. Foreldre kan fortelle at de har en gutt som leker med både med biler og som elsker å kle seg ut i kjoler. Dette synes de for så vidt er greit, men kan likevel ikke la vær å si til sønnen på vei til barnehagen at «i dag skal du vel leke med biler». Vi er engstelige for gutter som er for «jentete» fordi vi er redde for at de ikke skal bli godtatt blant andre gutter. Da er det tryggere å påvirke dem til å holde seg innenfor normen for hva en gutt kan og skal gjøre/leke med.

Det er koder for hvordan vi oppfatter kjønn i samfunnet. Etter at feminismen og likestillingskampen skjøt fart på 70-tallet, har det stort sett vært kvinnene som har utvidet sine grenser for hvordan hun kan være kvinne. Det er helt uproblematisk å være kvinnelig lege eller advokat, yrker som før var forbeholdt menn. En kvinne høster anerkjennelse når hun utdanner seg til ingeniør eller lokomotivfører, men den samme anerkjennelsen får ikke en mannlig førskolelærer eller sykepleier. Dette er yrker som ikke forbindes med å være sterk, uavhengig og fremadstormende, som er egenskaper mange gjerne vil se hos en mann.

Da kan det faktisk være bedre for en mann å gå inn i yrker som drosjesjåfør, lagerarbeid eller lastebilsjåfør, da er han i alle fall en mann selv om dette er lavstatusyrker.

Mange har hevdet at den lave lønnen er en av hovedårsakene til at menn holder seg borte. Det kan være et poeng, men politimenn tjener mindre enn førskolelærere, også i yrkene nevnt ovenfor er lønnen lavere. Det er andre årsaker som utgjør hovedgrunnen til at menn i liten grad rekrutteres til barnehagene.

Homofobi

I andre land forbindes menn i omsorgsykker med homofili. Dette er ikke så i tydelig uttrykt i Norge, det er få som sier dette direkte. Men hvis det blir snakk om at det finnes homofile førskolelærere kan det utløse en engstelse hos mange menn. Nettopp fordi de risikerer noe ved sin maskulinitet kan noen bli engstelige for å bli betraktet som homofil. Kan det være en av grunnene til at det er den tøffe og tradisjonelle (les heterofile) mannen som har blitt markedsført til yrket?

Et annet aspekt er at vi bruker mye av vår personlighet i yrket som førskolelærer, det er et uklart skille mellom det profesjonelle og det personlige fordi vi skal «by» på oss selv som personlige, voksne mennesker overfor barna. En ansatt som skal gifte seg vil gjerne fortelle om dette til barna, de kan ta del i planlegging og prat om bryllupsfest og forelskelse. Hvordan ville kollegaer reagert hvis en homofil fortalte at hun/han skulle inngå partnerskap og var forelsket? Hadde det vært en tilsvarende aksept for denne ektepakten som for den heterofile? Blir homofile førskolelærere eller assistenter innelåst i et nytt «skap» når de begynner å jobbe i barnehage?

Spørsmål:

- Kan dette støte bort mange potensielle og gode mannlige søkere til barnehagene?
- Variasjon, mangfold og respekt for enkeltindividet er verdier vi skal fremheve i barnehagene, hvordan kommer homofili inn i dette bildet?
- Barnehagene skal reflektere samfunnet, men gjelder dette minoriteten i minoriteten, de homofile?

Menn i barnehage - når omsorg er kvinnelig

Mange av de mennene som utdanner seg til førskolelærere foretrekker å jobbe i naturbarnehager, et slags «maskulint smutthull» i yrket. I sykepleieryrket er det



tilsvarende. Der søker menn seg til de «maskuline øyene» som intensiv-avdeling, anestesi, akuttten og operasjonsavdelinger der det er mye teknikk, spesifikke og formelt lærte kunnskaper og mer action eller «liv og død». Målet er tydelig - fra syk til frisk. Men i den kommunale hjemmesykepleien derimot, der omsorg og pleie er den viktigste arbeidsoppgaven, er menn så godt som fraværende (Runar Bakken, Mann i ingenmannsland).

Omsorg, stell og pleie er begreper som er forbundet med noe feminint. Vi ser på omsorgsevnen som noe man innehar som person og som noe kroppsliggjort, noe nesten naturlig. Vi kan fort tenke at kvinner er omsorgsfulle, som om det er en iboende, medfødt egenskap som ikke trenger opplæring og trening.

Spørsmål:

- Kan vi si det samme om en mann? Er en omsorgsfull mann en udelt positiv beskrivelse? Hvordan kan en mann vise omsorg?
- Er det slik at vi er sikre på at kvinner kan omsorg, men mer usikre på om menn innehar denne evnen?
- Er det å være omsorgsfull det samme som å være kvinne?

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

De «maskuline øyene» i sykepleien kan vi overføre til barnehagesektoren. En barnehage som beskriver innholdet ut i fra konkrete arbeidsoppgaver og aktiviteter som film, musikk, IKT, sport og friluftsliv, vil gjøre mange menn tryggere på sin kompetanse innen feltet. Menns relativt store inntog i naturbarnehagene er eksempel på dette. Her er 20 % av personalet menn og 70 % av styrerne menn.

Mange kvinner føler seg komfortable og trygge med begrepene «omsorg, varme, kjærlighet», og vet med ganske stor sikkerhet hva det innebærer i en barnehage. Omverdenen bekrefter dette ved at ingen stiller spørsmålstegn ved at det kun jobber kvinner på en avdeling eller i en barnehage. I tilfeller hvor man har gjort det motsatte og bemannet en avdeling med bare menn, har det kommet bekymrede spørsmål fra både foreldre og andre utenforstående. Spørsmålene kan være: er dette bra nok? Vil barna få den omsorgen og tryggheten som de har krav på og behov for når det kun er menn som jobber der? (Mannsprosjektet i Bjerkealleen barnehage 96/97)

Spør dine mannlige kollegaer om:

- Har du blitt fratatt et lite barn som du var i ferd med å trøste fra en kollega som mener at hun kan det bedre?
- Har du blitt fortalt hvordan du skal skifte bleie selv etter mange år på småbarnsavdeling?
- Har du blitt tildelt arbeidsoppgaver med eldre barn fordi du ansees som mindre kompetent overfor yngre barn?

En konsekvens av at omsorg defineres som kvinnelig er at menn søker seg til de maskuline smutthullene eller holder seg helt og holdent borte.

Menn som minoritet i en majoritetskultur

Et annet hinder for mange menn er at det ikke er noen andre menn der. Menn i barnehagene er en minoritet i en majoritetskultur (man regner 15 % som en minoritet) og det kan for mange menn innebære noen vanskeligheter å være en minoritet. Hvis en ung assistent har fått jobb i en barnehage fordi han har lyst og er nysgjerrig på barn og barnehager, kan han som alene mann, uten noen tradisjon, intuisjon, kulturell arv eller konkrete kunnskaper eller erfaringer føle seg usikker. Han kommer inn i en verden der premissene er tydelige for de som kjenner dem, men ikke for en ny og uerfaren. Han skal bruke seg selv og sin personlighet som verktøy i kontakten med barn og voksne. Det er ting han har lyst til å gjøre eller si i forhold til barna, men han er usikker på om det er riktig. Han kan ha lyst til å gjøre noe annet enn det kvinnene gjør, men kan være usikker på om det er akseptabelt og «pedagogisk riktig». Ofte vil han som førstemann i barnehagen bli et såkalt «klatrestativ» for ungene, som skjønner intuitivt at her kommer en mann de kan klatre på. Dette skjer ofte fordi barna er uvant med menn i barnehagen og blir begeistrede. Under mannsprosjektet i Bjerkealleen barnehage der 3 menn jobbet på en avdeling kom en journalist fra NRK radio spurte en 5-åring om hvordan han syntes det var å ha menn i barnehagen. Han svarte selvfølgelig; «helt vanlig, vel!» fordi for ham var ikke menn i barnehagen noe spesielt morsomt eller uvanlig.

En pedagogisk leder i Bjerkealleen barnehage forteller hvordan det var å være student i sin første praksisperiode: Han begynte å ri rundt med barna på ryggen, men la merke til at her var det ingen andre som gjorde dette. Det kvinnelige personalet så på ham med et misbilligende blick og kom med en syrlig kommentar om at han ikke kom til å holde lenge i denne bransjen. Han hadde ingen mannlige rollemodeller for hvordan han kunne utføre jobben. Han måtte enten fortsette å gjøre det han hadde lyst til og det som barna ba ham om, eller han måtte tilpasse seg og jobbe slik kvinnene gjorde. En mannlige øvingslærer kunne gitt studenten trygghet og aksept på at det er andre måter å vise omsorg på, andre måter å lede en avdeling på, andre gjøremål og aktiviteter som også kan være godt pedagogisk arbeid. Men det var ingen mannlige øvingslærer i den barnehagen.

På førskolelærerutdanningen er det stort fratfall blant mannlige studenter.

Hele 48,3 % mannlige studenter sluttet mellom 2003 og 2005, mens det var 26,4 % kvinnelige studenter som sluttet i samme tidsrom.

(Database for statistikk for høyere utdanning, DBH)

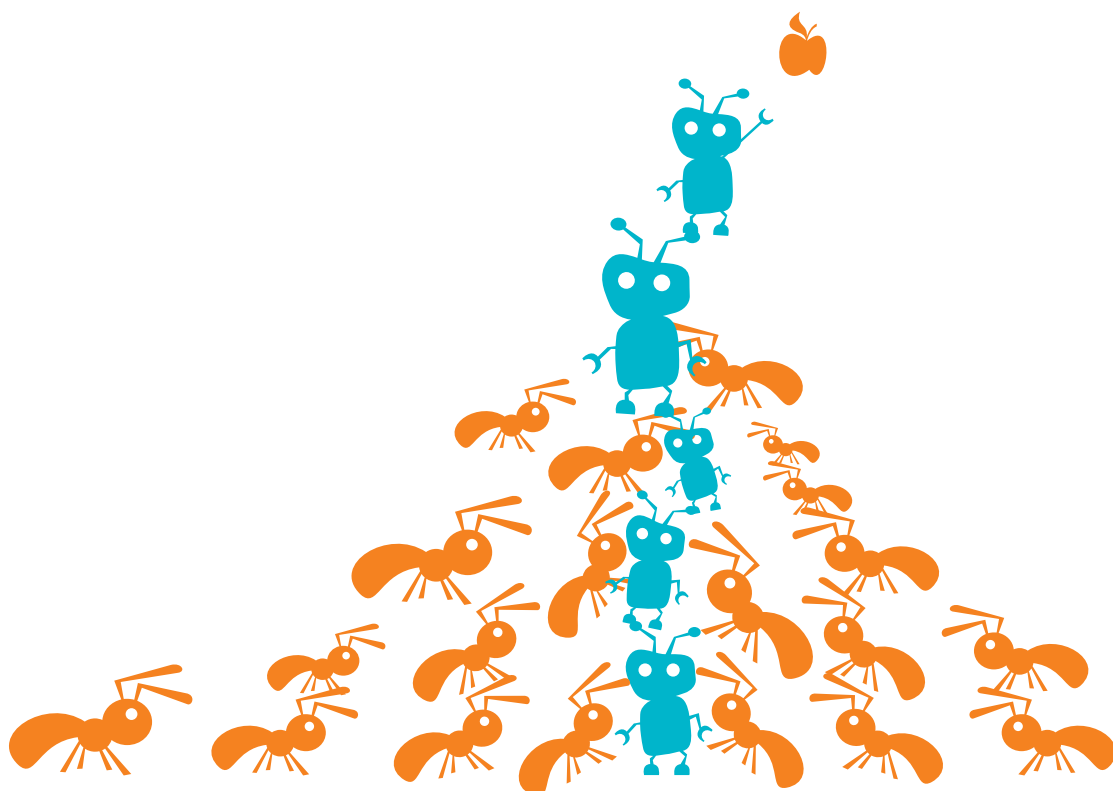
For menn som minoritet i barnehagene kan det være viktig å skape et maskulint handlingsrom for at de skal finne seg til rette. Dette er handlingsrom på egne premisser, i den forstand at det er ut i fra hvilken erfaringsbakgrunn og

opplevelser han har med seg som mann inn i barnehagen. Det kan være på egne premisser i den forstand at det er aktiviteter som de selv er engasjerte i og har kunnskaper om, og som er verdifulle for barna. På lik linje som kvinner tar med seg sine erfaringer, interesser og kunnskaper inn i arbeidet og gir et innhold i barnehagen ut i fra det (Se Hilde Lidens undersøkelse s. 19).

Det er viktig å nyansere bildet av menn og kvinners handlemåte og forståelser. Det er vel så mye forskjeller innenfor kjønnene som på tvers av kjønnene. Vår forståelse og handlemåte dreier seg om erfaringer og utvikling som mann og kvinne. Vi er født som gutter og jenter, men vi *blir* menn og kvinner ut i fra i vår omverdens forståelse og oppfatning av kjønn.

Spørsmål:

- Hvordan er menns muligheter som en minoritet å skape mening og innhold i yrket?
- Hvordan reflekterer majoriteten, her kvinner, på minoritetens verdier meninger og handlinger?





Barnehagen – en aktuell arbeidsplass for menn?

Kvinnekulturen i barnehagene

Kultur kan defineres som felles meningsunivers. Barnehagene er en kvinnearbeidsplass og er formet av det. I barnehagen eksisterer det en kvinnekultur. Mange kvinner i sektoren har et felles meningsunivers, et felles verdsettelsesmønster. De deler en oppfatning og forståelse av hva som er av verdi og hvem og hva som er viktig, hvem som er utenfor og hvem som er innenfor.



Naturlig nok preges barnehagene av at det er kvinner som alltid har jobbet der. En kvinnekultur kan selvsagt også utvikles i ulike retninger, og barnehagens profil, innhold og kultur kan variere mye også når det bare er kvinner som jobber der. Likevel kan vi trolig snakke om noen trekk som kjennetegner mange barnehager. En kvinnekultur kan gjenkjennes på innredningen, ledelsen, på aktivitetene, det pedagogiske innholdet og profilen. Vi skal se på noen trekk som mange barnehager trolig vil kjenne seg igjen i.

Husmorkulturen

Barnehagens tilknytning til hjemmet har til nå vært sentral. Barnehagen har heller ikke blitt tildelt rollen som en nasjonal, pedagogisk kraft på samme måten som skolen. Barnehagen har til og med blitt sett på som et «nødvendig onde» og nærmest blitt betraktet som skadelig hvis barna begynte for tidlig eller hadde for lange dager (Aftenposten 26 januar 2006, Turid Thorsby Jansen m.fl.).

Flere private barnehager har hatt og fortsatt har tilknytning til husmorforeninger, så som tidligere Husmødrenes barnehager i Oslo og Husmorforeningens barnehager i Bergen. Dette gir tydelige signaler om barnehagens ideologiske plass i samfunnet, og er vel ikke akkurat en døråpner til å få menn inn i yrket.

Det er heller ikke mange årene siden at det blant annet var krav om husmor-skole for å komme inn på førskolelærerutdanningen. Denne tilknytningen til hjemmet fører til at mange barnehager innredes som et liksom-hjem. Avdelingene innredes som hjemmekoselige, lune reder der vi kjenner igjen elementer fra den

private sfæren. Dette kan være gardiner, kapper, små brikker under plantene, hyggelige små bilder på veggene, stearinlys, sofaer med puter i og filleryer. Mange vil si at de innreder slik fordi da trives de selv på jobb, man bokstavelig talt tar med seg hjemmets atmosfære og symboler inn på arbeidsplassen. På det ubevisste plan kan det være at man innreder slik fordi man tenker at da er det tryggere for barna, de vil trives bedre og føle seg mer hjemme. Barnehagene blir hjemmets forlengende arm.

Myten om den gode mor

Turid Thorsby Jansen mener at denne hjemmekoselige innredningen har en årsak på et dypere plan. Hun mener at vi innreder slik for *ikke å provosere myten om den gode mor*. Den gode mor er den moren som er hjemme med kontantstøtten eller som jobber deltid, som ofrer karriere og bruker tid på barna sine. Dette er et bilde som samfunnet og omverdenen gir oss, og som kvinner får bekreftet hvis de velger dette. Det er kvinner som benytter seg av kontantstøtten. Og det er kvinner går ned i stillingsprosent for å ta seg ekstra av barn. Den vanligste familietilpassningen i norske barnefamilier er at far jobber fulltid og mor jobber deltid. Det er ikke utelukkende økonomiske grunner til at det er mødre som «blir hjemme».

Kvinner som ofrer karriere og jobb får bekreftelse fra familie, venner og samfunn at de er gode mødre.

Myten om den gode mor er altså fortsatt i mange miljøer en mor som ofrer seg for barna. Men mange mødre må eller vil velge annerledes, og kan føle en sterk ambivalens når de skal levere barnet sitt i barnehagen. Hvis barnehagen da er hjemmekoselig innredet med tydelige elementer fra hjemmets arena vil dette lette byrden og ambivalensen, og myten om den gode mor blir ikke provosert, snarere bekreftet. Vi kan se for oss det kvinnelige personalet som står og tar i mot barnet i sin omsorgsfulle favn. Dette blir en forlengelse av mødrenes verdsettelsesmønster, og personalet deler ideen om den gode mor med mødrene. De deler samme oppdrager og oppvekstidealer. De deler ideen om den gode mor.

Dette meningsuniverset mellom mødrene og det kvinnelige personalet i barnehagen har verken fedre eller mannlige ansatte muligheter eller innsikt til å ta del i. Det eksisterer faktisk en helt annen standard for hva det vil si å være en god far i forhold til det å være en god mor.

En god far er i større grad en som forsørger familien, en som jobber overtid for å få endene til å møtes, en som sørger for trygge rammer rundt familien. Det er kun 3 % fedre som er hjemme og hever kontantstøtte i følge statistikken. En far som faktisk hadde valgt å være hjemme fortalte meg at han traff en annen far i sandkassa i borettslaget som utbrøt med den største selvfølge: «Så du er arbeidsledig du også ja!».

Spørsmål:

- Må menn ha en annen begrunnelse for å være hjemme med barna etter at fedrekvoten på fem uker er brukt?
- Får menn oppmuntrende blick og ord hvis de ofrer karrieren for familien, hvis de sier nei til overtid på jobben fordi de heller vil påta seg ansvarsoppgaver i familien?
- Hva gir status og aksept for menn?
- Hva gir status og aksept for kvinner?

Sett at en mor kom til en barnehage der det sto en mann på en avdeling der interiøret var preget av utfoldelse, fysisk fostring, kreativitet og dokumentasjon? Ville hun reagert annerledes da?

Mannen i husmorkulturen

Tilbake til interiøret i barnehagene. Har denne hjemmekoselige atmosfæren egentlig noe med profesjonell barnehagedrift å gjøre? Barnehagens innhold skal i følge rammeplanen være omsorg og oppdragelse, sosial og språklig kompetanse, lek og læring, de syv fagområder, barnehagen som kulturarena. Dette innholdet skal speiles i lokalene, i innredningen og interiøret. Er et interiør som minner om et hjem i tråd med dette?

Og hvordan vil menn trives i å arbeide i et lokale som minner om et hjem? Få menn liker å assosieres med hjemmets atmosfære på jobb og enda mindre med en husmorkultur. I de fleste hjem er det fremdeles kvinnene som rår grunnen og som bokstavelig talt bestemmer hvor skapet skal stå. I mange familier er det kvinnene som har innflytelsen, og mennene kan ha en tendens til å innordne seg eller innta en «nr-2-figur». Kvinnen er den som tilrettelegger og sørger for, og hun inntar en oversynsposisjon i familien. (*Helene Aarseth*, Mannlige unnslutninger og kvinnelige innflytelsesformer, artikkel i *Knut Oftung*, Menns bilder og bilder av menn)

Vi har også lett for å betrakte menn som representanter for makten, uavhengig av hvilken sfære det gjelder. Kvinner som kommer inn i typiske mannsyrker kan føle at de kommer inn i verden med mannlige koder. På lik linje kan mannen føle at han kommer inn i en verden full av kvinnelige koder i barnehagen - og han føler neppe at han har makten her.

Spørsmål:

- Hva forteller et hjemlig interiør til de som skal arbeide der, til foreldre og utenforstående?
- Hvor blir det faglige og profesjonelle fokuset i et slikt interiør?
- Hvordan opplever menn å jobbe i en kultur som minner om et hjem og som er ladet med kvinnelig identitet?
- Kan det tenkes at fedre ha lettere for å komme inn i og være i en barnehage som er innredet som en tydelig læringsarena enn i et liksom-hjem?

Vi må se på interiøret med et nytt blikk og skape et miljø som forteller oss om lek, kreativitet, fysisk utfoldelse, de sju fagområdene, undring og dokumentasjon. «Vi skal ikke innrede et privat hjem. Innredningen i en barnehage skal tjene en dannelse fra et mer kollektivt og offentlig perspektiv» (Barnehagefolk nr 3, 2003 Rom, stemning og adferd).

Barnehagene må være tydelige læringsarenaer som er estetiske, ryddige og dokumenterende i forhold til arbeidet og leken som foregår der.

Ord og begreper

Vi kan også se på de ord og begreper som brukes i barnehagesektoren. Ord som assosieres til hjemmet. For eksempel stue, søkengrupper, familiebarnehager, tante og onkel (selv om det er på vei ut), eller noen barn ble igjen «hjemme» kan vi si hvis bare deler av gruppa går på tur.

Eller som tidligere nevnt; Husmødrenes barnehager. Gir det assosiasjoner til noe som er mer privat enn offentlig?

Ledelse

Et annet tegn på kvinnekulturen i barnehagene er hvordan ledelsen utøves og hierarkiet bygges opp. Erfaringer med barnehager der menn er ledere er at de utvikler en tydelig ledelse. Tydelig ledelse går ut på at målene er klare for arbeidet, forventningene til de ansatte er tydelige, lederen prioriterer mellom hva som var viktig/mindre viktig og man er resultatorientert og ambisiøs. Det er faglig fokus på møtene som har klare tidsrammer, dagsorden og ledelse. Forbedringer og endringsvillighet er en del av hverdagen. Mannsprosjektet der tre menn jobbet på en avdeling i Bjerkealleen barnehage i 1996/97 viste dette.

Man kan diskutere om dette har noe med menn og kvinner å gjøre, og om kvinner kan lede en barnehage eller en avdeling like godt, tydelig og ambisiøst. Det er jeg sikker på at kvinner kan. Likevel har mange barnehager benyttet en mer flat struktur der en enkelt leder sjelden eller aldri tar avgjørelser alene eller på tvers av sitt personale. De har utviklet en sterk konsensus-kultur der enighet og en følelse av å være like, være sammen om noe, er viktig. Skjult ledelse har også vært og er et problem i mange barnehager.

Kan hende er det en myte at menn er mer tydelige og direkte og at kvinner er opptatt av å ta vare på relasjonene seg i mellom og å støtte hverandre. Likevel kan det være fruktbart å diskutere ledelsen i barnehagen og hvordan en mann eller flere eventuelt ville påvirket dette.

Spørsmål:

- Vil det være annerledes hvis det var en mannlig styrer til et kvinnelig personale?
- Er det forskjeller på hva slags ledelse som kvinner og menn trives med?
- Ansetter vi personer i barnehagen etter en norm om likhet eller forskjellighet/mangfold?
- En barnehage skal reflektere samfunnet- er det en holdning som ligger til grunn for ansettelser og drift/ledelse?



Pedagogisk innhold og profilen i barnehagen

I en barnehage har vi relativt stor frihet til å påvirke, forme og velge det innholdet som vi synes barnhagen skal ha. Mange av disse valgene foretas ut fra personlige interesser og engasjement hos de ansatte, selv om rammeplanen legger noen føringer for innholdet, bredden og variasjonen. Det er likevel en vanlig diskusjon at det er viktig at personalet får arbeidet med det de er interessert i.

Sosialantropolog Hilde Liden (Lesure time activities in a woman dominated world-boys and girls in norwegian after school programs 1994) har gjort en undersøkelse og en av de tingene som undersøkelsen viste var at:

- De voksne tilbød barna de aktivitetene som var rolige og som personalet selv likte.
- Guttene fikk ikke like mye voksenressurser til sin lek, som gjerne var mer fysisk
- Oppmerksomheten fra de voksne til guttene var ofte negativ

En slik organisering innsnevrer både guttene og jentenes muligheter for å utvikle sin kjønnsidentitet.

Spørsmål:

- Er det slik i din barnehage at guttene blir sendt ut for å leke fordi personale tenker at de trenger å utfolde seg fysisk, mens jentene er inne i mer rolige aktiviteter?
- Hvilke tanker har vi om gutter og jenter hvis det er slik ?

Willi Aagre, førsteamanuensis ved Høyskolen i Vestfold har gjort noen observasjoner av personalet i en barnehage i forhold til ute og inne-aktiviteter. Han sier at det er påfallende god bemanning rundt bordet inne der det tegnes, males eller perles, mens ute, der guttene leker er det få eller ingen voksne (Foredrag i Asker kommune høsten 2005). Er dette en tendens vi kjenner fra barnehagene? I så fall sier det noe om hva de voksne prioriterer og hvilke av barna som får nærkontakt med de voksne.

Spørsmål:

- Hva gjør dette med gutter og jenters muligheter og begrensninger?
- Bli dette bildet annerledes hvis det er menn som jobber i barnehagene?

Jan Kampmann, en dansk barndomsforsker sier (NIKK nr 3, 2003) at hans forskning viser at jentene er best til å utvide sitt repertoar av roller og de er raskere til å bryte grensene inn til guttenes lekekulturelle rom. Jentene er gode til å romme hele spekteret av roller og de er ofte lekeledere i de lekene der begge kjønn deltar. Men begge kjønn er flinke til å reflektere over det motsatte kjønn og eget kjønns kulturelle koder. Disse kodene krever en bestemt type atferd overfor motsatt kjønn hvis man ikke skal risikere å miste status og posisjon innenfor sin kameratskapsgruppe.

På hver avdeling i barnehagen er det to doer. En gutt kommer løpende inn på naboavdelingen og sier han må gå på do der fordi guttedoen er opptatt på hans avdeling. Det er utelukket for denne gutten å bruke den andre doen på sin avdeling som barna seg i mellom har definert som jentedo. Eller som gutten sa i barnehagen - han hadde prinsesseklær hjemme, men kunne bare bruke det der, ikke i barnehagen.

Dette viser at guttene og jentene i barnehagene er klare på hva de kan og ikke kan leke med, hvor grensen går og hvilke koder som forteller om hvordan man er gutt og hvordan man er jente. Med andre ord, hvordan man gjør kjønn på riktig vis.

På norsk snakker vi om kjønn og kjønnsroller, på engelsk og svensk snakker de om kjønn som biologisk kjønn og gender/genus som sosialt kjønn. Det sosiale kjønn er slik barna utvikler seg som gutt eller jente, ut ifra hva de «leser» i sin omverden. Da er vi som voksne i barnehagene de kjønnede pedagogene som viser i vårt kroppsspråk, tonefallet, innlæringsstilen og i ordvalg hva vi har av forestillinger om gutter og jenter. I relasjonene mellom kjønnene er det de voksne som skaper grensene for kjønn, ikke barna.

En barnhage gjør klokt i å reflektere over dette og diskutere om kjønn er bestemmende for hvilket innhold vi velger og hvilken pedagogisk profil barnehagen har. En barnehage som tar likestilling og likeverd på alvor vil ha genusperspektivet i fokus i sitt pedagogiske arbeid. Rammeplanen (s. 6) sier også at personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til gutter og jenter.

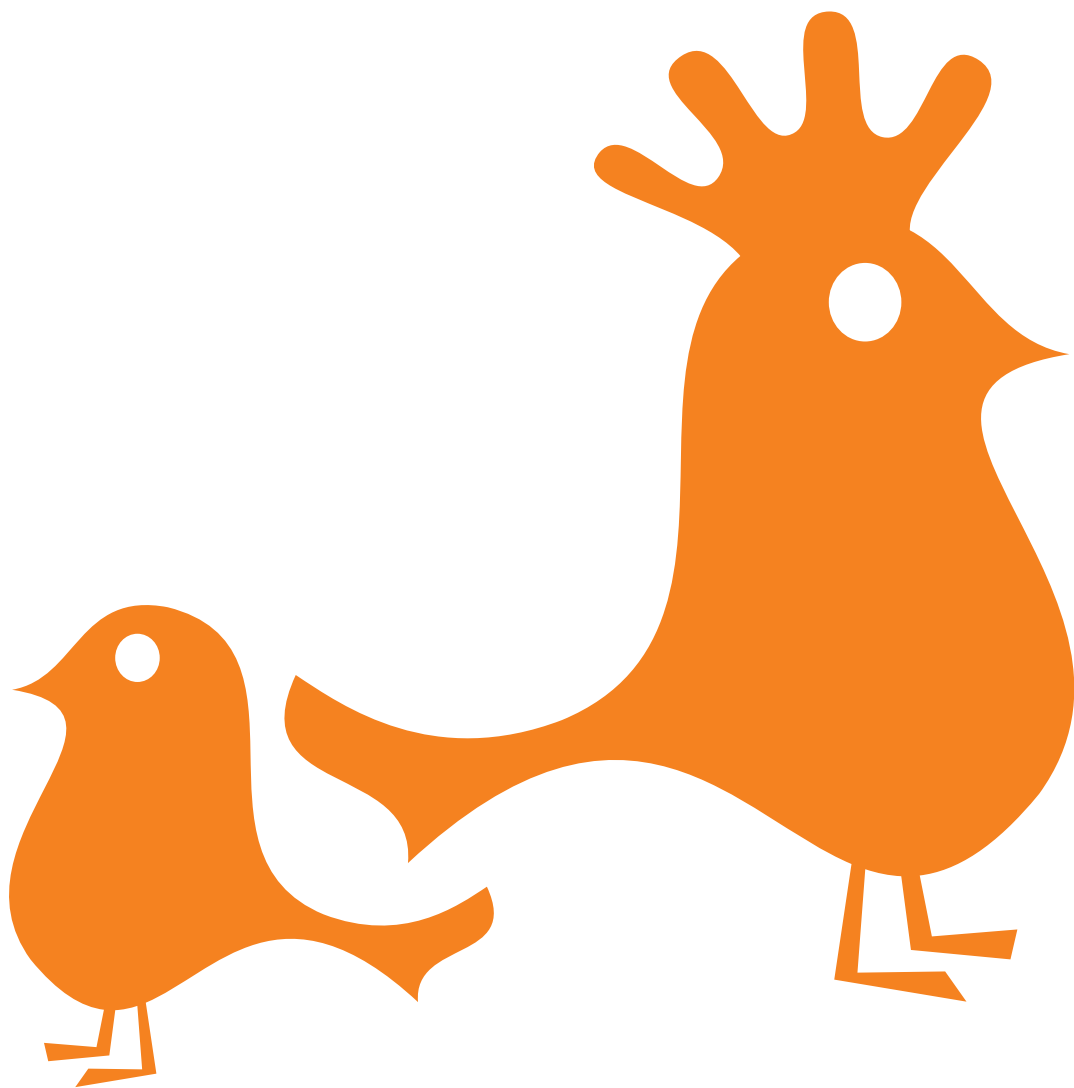
Kajsa Svaleryd som har skrevet boken *Likeverd, en tanke og handlingsbok for likestillingsarbeid med barn og unge* skriver at man må jobbe med følgende punkter i sitt genusbevisste, pedagogiske arbeid.

Man må:

- reflektere over egne kjønnsrollemønstre og hvordan det påvirker innholdet i barnehagen
- synliggjøre og granske de bildene og forestillingene vi har om hva som er kvinnelig og mannlig
- utfordre og bevisstgjøre barnas forestillinger og myter om kjønn
- finne metoder og arbeidsmateriale for å skape vilkår for å gi gutter og jenter samme muligheter for utvikling uten å hemmes av tradisjonelle kjønnsrollemønstre.

Det er personalet som her må begynne å jobbe med et frigjørende blikk, ikke minst på seg selv som voksne og hvordan vi har blitt det vi rent faktisk er i dag. Det pedagogiske innholdet i barnehagene må med andre ord også romme genusperspektivet, og da vil det antagelig bli mer interessant for en mann å arbeide i barnehagene.

Hva skjer når en mann begynner å jobbe i en barnehage?



Som nevnt ovenfor er menn i barnehagen en minoritetsgruppe i en majoritetskultur. Det som ofte skjer med minoriteter er at de blir oversynlige eller stigmatiserte. Å bli oversynlig er at man ser på det ytre slik som klærne- har buksa hull eller ikke, håret- er det vasket, fett, langt, kort, er han barbert/ikke barbert er han stor eller liten osv. Dette innebærer å se på de ytre kjennetegnene ved mannen i stedet for å se på han som person og med de kvalifikasjonene han faktisk har.



Slik ser man ofte på innvandrere også, man ser på hijab, langt skjegg, mange barn og kjortler i stedet for å se på personene, menneskene. Dette kan kjennes ubehagelig for den som blir sett på med slike øyne, man blir mer et objekt enn subjekt.

Stigmatisering er at man forventer et sett med interesser, ferdigheter eller egenskaper bare fordi man er mann eller kvinne. For mannen i barnehagen kan det være at han skal være vaktmester og en som skal ordne de praktiske og tekniske oppgavene som å måke snø, skifte lyspærer eller skru opp noen hyller. Eller det kan forventes at han skal sparke fotball med barna, tenne bål eller ta dem med på klatretur i skogen. Dette er et sett med forventninger som det kan være ubehagelig å bli møtt med hvis man verken innehar disse ferdighetene eller interesserer seg for dem. Like ubehagelig eller pussig er det for en kvinne å bli møtt med det motsatte, som for eksempel da mannen kom inn i barnehagen og sa at nå skulle han ta alle de tunge løftene. Hvem hadde gjort det før han kom, mon tro?

Manns- og kvinnerollen har endret seg mye de siste årene. Menn og kvinner velger sine roller ut i fra mange forskjellige identifikasjonsobjekter og miljøer, og spekteret er mer variert enn tidligere for begge kjønn.

Spørsmål:

- Forventer det kvinnelige personalet at mannen skal fylle et tomrom som kvinnene selv ikke har interesse av å fylle?

- Hvis mannen ikke er slik som det blir forventet, blir han da akseptert?
- Kan det være at vi har strengere eller andre kriterier for hvordan en mann skal jobbe i en barnehage enn vi har for kvinner?

Naturbarnehagene som menns redningsplanke

Naturavdelinger og -barnehager har hatt en sterk fremvekst de siste årene, og Dronning Mauds minne i Trondheim har en egen friluftslinjelinje der det er mange mannlige studenter. Den tidligere nevnte videoen fra Barne- og familiedepartementet i 1994 fremmet nettopp naturen som menns arena når de skulle jobbe i barnehage, og mange menn velger å jobbe i naturbarnhager eller starte sin egen friluftsbarnhage. Hvorfor er det slik?

Mange menn forteller at det er ute i naturen de føler at de kan utøve sitt yrke på de premissene som de selv ønsker og vil. Det blir «for trangt» inne i barnehagene, de får ikke utført jobben med barna slik de selv har intensjoner om å gjøre det.

En annen grunn er en naturbarnehage gir et «maskulint alibi» for å jobbe i en feminisert sektor. En mannlige førskolelærer som går rundt med kniv i beltet og har sin hovedarena i en lavvo eller om bord i en båt, får lite problemer med sin mannlige identitet. Det er også holdbart rent pedagogisk, barn trenger å boltre seg i naturen, vi vet at barn som er fysisk aktive er de som fungerer best i skolen.

Men det holder ikke i forhold til handlingsplanens mål om likeverdig pedagogisk praksis. En barnehage der det er menn som tenner bål og er ute i skauen med barna, mens kvinnene er i huset og gjør de tradisjonelle barnehageaktivitetene, sementerer et konservativt kjønnsrollemønster. Det er med andre ord en utfordring for barnehagesektoren at det er i naturbarnehagene at mennene trives best. I naturbarnehagene er handlingsplanenes målsetting om 20 % menn for lengst nådd (PBL-nytt, nr 6 2005).

Spørsmål:

- Hvorfor føler mange menn at det er «for trangt» inne i barnehagene?
- Er det en forskjell på toleransegrenser eller «takhøyden» for gjøremål og aktiviteter i naturbarnhager og i tradisjonelle barnehager?
- Er det slik at menn føler seg tryggere som menn i naturbarnehager enn i tradisjonelle barnehager?
- Kan dette ha en sammenheng med kvinnekultur/husmorkultur i barnehagene?

Menn på en pidestall

Mange menn blir møtt med en så stor entusiasme og glede fra det kvinnelige personalet at det kan bli litt for mye av det gode. Menn forteller om at de slipper å rydde kjøkkenet, bare de går ut og sparket fotball med barna. Kvinnene viser her en slags moderlig omsorg for den unge, mannlige assistenten. En mann fortalte at det ble forventet at han sparket fotball hver dag hele året sammen med barna. Igjen blir vår frihet i yrket brukt til å gjøre/ikke gjøre det vi liker/misliker uten at det blir reflektert over om dette er likestilt pedagogisk praksis overfor barna og om det er demokrati på arbeidsplassen.



En annen måte å ha den mannlige ansatte på en pidestall, er at han blir kontinuerlig flørtet med, tatt på, synliggjort som mann og blir en slags maskot blant kvinnene. Dette er det noen menn som trives svært godt med, andre gjør det ikke. Som maskot er man ikke sidestilt med sine kollegaer, man får privilegier og innehar en særstilling som kan være beklemmende.

Derfor er det viktig at øvrig kvinnelig personale er seg bevisst dette og at de reflekterer over hvordan de eventuelt forskjellsbehandler en mannlig kollega. Noen ganger er det omvent også, at mannen er blitt vant med å være maskot, få privilegier og spesiell oppmerksomhet fra det kvinnelige personalet, og regner det som en selvfølge. Her er det mannen som må gå i seg selv.

Vingeklippet

En annen måte å møte en mann på er å hele tiden fortelle og kritisere han for hvordan han velger å utføre jobben sin både når det gjelder det relasjonelle arbeidet med barna og det praktiske arbeidet. Mange barnehager har stor fokus på det praktiske arbeidet som rydding, støvtørring, måltider, orden i garderoben, feiing og generell orden. Hvis den mannlige ansatte ikke følger tidspunkter og rutiner på dette området kan det bli konflikt. En mannlig førskolelærer fortalte han var på tur med barna i parken og var ikke tilbake til barnehagen til den fast bestemte ryddetiden for uteleker. Dette ble et problem fordi han prioriterte barnas lek og gode samspill i parken mer enn å være tilbake i «rett tid».

En annen mann fortalte at han hadde «holdt ut» å jobbe alene sammen med kvinnelige kollegaer i mange år fordi han hadde lært seg «å vri opp kluten skikkelig». Dette forteller både at kvinnene i denne barnehagen har fokus på enkelte «husmoderlige detaljer», men det bekrefter også en myte om at menn ikke kan dette med det ordensmessige og renslige. Eksempel på dette kan være at der menn jobber er det bare rot i garderoben eller at de aldri tørker småbarna om munnen når de har spist tomatsuppe.

Spørsmålet blir om vi hele tiden betrakter det motsatte kjønn med fastlåste blikk. Tror vi virkelig at menn ikke har ordenssans og ikke ser at en kjøkkenbenk må være ren og ryddig, eller at en garderobe må ha en viss orden? Og vise versa, tror vi virkelig at kvinner er flinkere til det praktiske som gjelder kjøkken, bad og avdelingen enn menn?

En annen måte å vingeklippe en mann på er når han har lyst til å gjøre noe annet enn det som er vanlig å gjøre. Det kan være å montere en elektrisk bilbane, skifte hjul på en bil, sykle tandemsykkel ute, lage kappløp eller leke krig. Noen ganger blir disse lekene eller gjøremålene stoppet før man har reflektert over om det faktisk kunne ha en verdi for barna. Å skifte hjul på en bil er en nødvendighet i Norge, og barn kan få sjansen til å oppleve det nesten magiske å kunne jekke opp en hel bil med egen muskelkraft. Her kan de lærer fysikk i praksis i tråd med rammeplanens intensjoner og mål.

Spørsmål:

- Er det rom for slike aktiviteter hvis en mann foreslår det?
- Hva er i så fall begrunnelsen for at det ikke gis rom for dette?

Kvinner har en lang tradisjon for å være det kjønnet som ivaretar barn, som vet best om barns behov, som forstår barn best. Men betyr det at vi alltid har rett? Betyr dette at det ikke er rom for å åpne opp for andre innfallsvinkler, andre ideer, andre måter å se barns behov og interesser på?

Resultatet av en definisjonsmakt er at mange menn føler at de hadde lyst til å gjøre mye annerledes og nytt i en barnehage, men blir stoppet før de får begynt. Når det gjelder aktiviteter og gjøremål i barnehagene har de som tidligere nevnt ofte sin opprinnelse i hjemmene. Uavhengig av kjønn krever det mot og overtalelse av kollegaer å trekke en ny aktivitet inn i barnehagene. Kvinner har lang tradisjon i å lage pedagogikk fra emner i sin livsverden. Menn har ikke samme tradisjon. Aktiviteter som menn opplever som de spesielt har å bidra med i forhold til barn kan ofte oppleves som fremmede og malplasserte i barnehagen av det øvrige personale. Det er stor grad en jobb som gjenstår å integrere aktiviteter fra menns liv i barnehagene. For menn (og kvinner) enkeltvis kan dette arbeidet lett bli vippet av pinnen og de gir opp. Uten støtte kan de bli usikre når de blir irettesatt eller fortalt at slik kan vi ikke gjøre det i denne barnehagen. Mange menn føler at de mangler tyngden og argumentene, den såkalte intuisjonen og den inneforståtte forestillingen om hva barn trenger og har behov for. Vi må gi menn mulighetene til å utvikle denne tyngden.

Ironiske kommentarer fra det kvinnelige personalet kan også være en måte å vingeklippe på. Er han en ung, usikker, entusiastisk student i sin første praksisperiode eller en ny assistent, trengs det kanskje ikke så mange slike kommentarer før han finner ut at det ikke er i en barnehage han skal bygge sin fremtid og karriere.

Mange barnehager jobber aktivt for å få ansatt menn. Likevel kan det være noen fallgruver som oppstår når det endelig blir ansatt en mann. Dette er fordi han representerer noe nytt og annerledes, og vil nesten automatisk rokke ved vedtatte sannheter og rutiner i barnehagen. Er det et reflektert personale som er vant til å gå nye veier, se kritisk på egen praksis og alltid har et mål om å bli bedre, vil det ikke være noen stor omveltning å ansette en mann eller flere. Men hvis barnehagen er mer tradisjonell, og gjør det samme som de har gjort i alle år og man er generelt skeptisk til nye ideer innen pedagogikk og drift, kan det oppstå problemer.

Forslag til handling

Det er faktisk svært mye man kan gjøre både på kort og lang sikt for å rekruttere og beholde menn i barnehagene. Man kan gjøre både noe før man har ansatt en mann og hvis man har mannlige ansatte.

Forskrift om særbehandling av menn

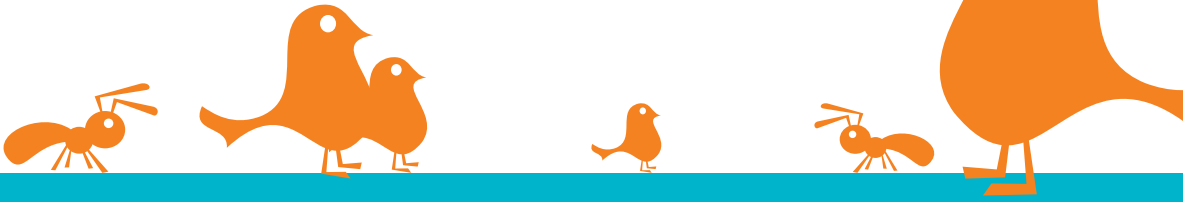
Denne forskriften kom i 1998, og det er forbausende få som benytter seg av den. Forskriften går ut på at man har lov til å oppfordre menn til å søke i stillingsannonsene. Når vi vet at barnehagesektoren er forbundet med kvinnelig identitet, kan det hende at mange menn har lyst, men vegrer seg for å søke jobb. Muligens er det lettere for disse mennene å søke hvis de oppfordres til det skriftlig i annonsen.

Man kan oppfordre flere menn til å søke samme barnehage

Vi vet at en svale gjør ingen sommer, og også at menn gjerne trives bedre hvis det er flere mannlige ansatte i en barnhage. Hvorfor ikke søke etter flere mannlige pedagoger eller assistenter? Kan hende er det mer interessant for søkerne hvis de ser at dette er en barnhage som virkelig vil ha menn inn i sin personalgruppe.

Man må sette flere menn på samme avdeling

Det har vært en rådende oppfatning at hvis man har noen mannlige ansatte så må de «spres» på hver sin avdeling så flest barn og foreldre kan «nyte godt av» det mannlige innslaget. Menn sier gjerne at de føler det lettere å jobbe sammen med andre menn, da får de utført jobben sin på den måten som for dem føles riktig. Kan hende det er et viktig poeng at vi ser dette og lar flere menn få jobbe sammen. Den mannlige ansatte skal ikke være et maskulint alibi, men en del av personalgruppen som skal tas på alvor i forhold til hvordan han ønsker å utføre sitt arbeid. Det er også lettere for flere menn sammen å skape et «maskulint handlingsrom», - det vil si å jobbe på deres premisser.





Førskolelærerutdanningen må sette mannlige studenter i samme klasse

Her gjelder det samme som ovenfor. Mange høyskoler vet nå at de mannlige studentene har behov for å være sammen, men i mange år har de vært spredt i forskjellige klasser. Der det ikke skjer kan studentene be om det selv.

Høyskolene må skaffe mannlige øvingslærere til mannlige studenter

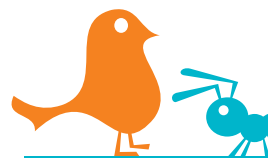
Mannlige studenter kan også påpeke dette selv overfor praksisenheten på høyskolen. Heller ikke alle her er seg bevisste at det kan være avgjørende for en mannlig student å komme ut i en barnehage der øvingslæreren er mann. Da får han en mannlig rollemodell, han ser hvordan han kan utøve dette yrket i en tradisjonell, feminin arena, og han kan få mot til å gå videre i utdanningen. Vi vet at det er stort frafall blant mannlige studenter, og ofte rett før eller etter første praksisperiode. Mange føler at de har kommet inn i feil spor der de som mann ikke har noe å bidra med, eller som Runar Bakken på sykepleierutdanningen på Høyskolen i Telemark uttrykker det: «som å plutselig befinne seg på damelandslaget i fotball og aldri ha tatt i en ball».

Kvotere inn mannlige søkere til førskolelærerutdanningen

Dette kan være et tiltak som vil gjøre at det raskt kommer flere menn inn i yrket og menn kan gå ut av minoritetsnivået til å bli en mer vanlig del av bemanningen.

Kjønn og genusperspektivet må gjennomsyre hele utdanningen

Vi må få inn teorier og praksisfortellinger som ser nærmere på hvordan vi produserer kjønn i barnehagen og på hvilke måte det gir mening for oss. Utdanningen må se på når kjønn som sosial markør har betydning og når det ikke har betydning i ulike kontekster. Det bør utvikles et analytisk verktøy for temaet kjønn og kropp i barnehagen.



Barnehagene må be om å få gutter når ungdomsskoleelever skal utplasseres

Barnehagen får ofte henvendelser fra ungdomsskoler om å ta i mot elever i såkalt yrkespraksis. Lærere ved skolene tenker tradisjonelt hvis de ikke er bevisstgjorte på problemet med mannlig fravær i barnehagesektoren. Man kan enten lage en fast avtale med nærmeste ungdomsskole om at de alltid sender guttene til barnehagene eller bare be om det når de henvender seg.

Mannlig barnehagepersonale på Yrkes- og Utdanningsmesser

Barnehager kan ha stands på Yrkes- og Utdanningsmesser der kun mannlig personale kan stå å fange interesser hos unge gutter for yrket. De blir synlige rollemodeller for at det er greit å være mann i barnehagen.

Ved bruk av vikarbyråer kan barnehagen be om mannlige vikarer

Hvis en barnhage benytter et vikarbyrå, vil ganske sikkert vikarbyrået se etter i sin base med kvinner for å finne en vikar. Igjen gjelder det at det ubevisste blir gjerne det tradisjonelle. Hvis barnehagen ber om mannlige vikarer, kan dette også være en døråpner for mange menn inn i vårt yrke.

Vi kan begynne å se på egen kultur i barnehagen

Før man har ansatt en mann kan det uansett være nyttig å se med kritisk blikk på egen kultur i barnehagen. Man kan for eksempel begynne med pausene. Hvilke blader og tidsskrifter ligge fremme? Hva snakkes det om i pausene? Hvordan er pauserommet innredet? Et annet aspekt ved kulturen er ledelsen, - hvordan utøves den? Hvordan er barnehagen innredet? Er det en barnehage med mange effekter og symboler fra hjemmet eller er det en tydelig, ryddig og estetisk læringsarena? Hvordan avholdes møtene? Er det møteplan, referent, saklig og faglig? Eller er det detaljer og praktiske gjøremål som har hovdefokus?



Hvordan takles uenigheter i personalgruppen? Blir en faglig debatt en trussel mer enn en drivkraft i det pedagogiske arbeidet? Hvordan er barnehagen innredet? Er det en tydelig læringsarena eller finnes det elementer fra hjemmets sfære i interiøret?

Alle mannlige søkerer må innkalles til intervju

Hvis barnehagen skal ha fatt i mannlige ansatte kan arbeidsgiveren ikke bare gå etter ansiennitet og erfaring. En gang må menn også få muligheter til å begynne å opparbeide seg erfaring og ansiennitet. Da må alle mannlige søkerer innkalles til intervju slik at de i det minste vet at deres søknad er tatt på alvor. Styrere må reflektere over det som mange sier: «vi vil ikke ansette en mann for enhver pris». Hva er enhver pris? Ansetter vi kvinner for enhver pris?

Man må våge å ansette utradisjonelt

Vanligvis ved ansettelse vil man se etter den personen som både har erfaring utdannelse og en som har personlig egnethet. Men hva tenker vi på med personlig egnethet når det gjelder menn? Kan det være mulig å vurdere en mannlig søker ut i fra noen andre kriterier enn det vi pleier å gjøre med kvinner?

Hvis vi skal tenke langsiktig er vi også nødt for å ansette unge, prøvende og nysgjerrige menn. Det finnes en del av dem som har lyst til å jobbe i barnehage bare et år fordi det høres gøy og spennende ut. De kan kanskje ikke markedsføre seg selv så mye i et intervju, de er glade i å leke sier de, men den store faglige begrunnelsen for sin inntreden i yrket uteblir.

Hvis vi tenker langsiktig er det viktig å ansette slike unge, nysgjerrige menn. Hvis de får jobb og dermed muligheter til å prøve yrket, og får god veiledning, helst av mannlige førskolelærere, kan det hende at de får lyst til å begynne på førskolelærerutdanningen.

Personalet kan begynne å reflektere rundt egne holdninger til menn i yrket

Selv om man ennå ikke har ansatt en mann kan man reflektere rundt egne toleransgrenser for andre typer aktiviteter og innhold i barnehagen. Hvordan tenker man seg at man vil motta, lære opp og veilede en uerfaren mannlig assistent? Eller en nyutdannet, mannlig førskolelærer? Hvor er hovedfokuset i egen barnehage, er det på praktiske gjøremål og rutiner eller på det faglige og pedagogiske innholdet?

Barnehager med mannlige ansatte må være synlige i nærmiljøet

Det er viktig å vise at barnehagene også kan være arbeidsplasser for menn. Derfor er det viktig at nærmiljøet faktisk ser at det er menn som jobber i barnehagene. Oppslag i lokalavisen der menn er i aktivitet med barna for å synliggjøre at menn også kan jobbe i et omsorgsykke og hva yrket faktisk innebærer.

Barnehagedrivere og eiere må ha minst 20% mannlige ansatte som et kvalitetsmål i sine barnehager

Hvis både private og kommunale eiere kan sette det som et kvalitetsmål at barn skal møte både menn og kvinner i sin hverdag i deres barnehager så er

mannlige ansatte og viktigheten av det løftet opp på et nivå sammen med andre kvalitetsmål. Dette gir viktige signaler både til de som ansetter, til brukere av barnehagen og til samfunnet for øvrig. Dette er det hittil svært få eiere og drivere som har gjort, - på tross av handlingsplanens tydelige krav om både aktivitets og redegjørelsesplikt hos kommuner og andre barnehagedrivere.

Barnehager som greier å oppnå målsettingen til handlingsplanen kan få belønning

For å stimulere til økt innsats for å få ansatt flere menn kan man gi belønning slik som man gjør når andre kvalitetsmål er oppnådd. En belønning kan være i form av offentlig ros og anerkjennelse, dele suksesshistorier, økt lønn til styreren eller en påskjønnelse i form av noe konkret til barnehagen.

Mannlige ansatte og studenter må skape nettverk eller benytte seg av eksisterende MIB-nettverk i fylket eller på høyskolen

Det kan være godt å prate om sitt yrke menn og menn i mellom, om det maskuline handlingsrommet og om å være en minoritet i en majoritetskultur. Eller som Jørgen Lorentzen uttrykker det, -« å skape sitt eget rom for å diskutere menn problemer og herligheter» (Menns grenser i boka *Menns bilder og bilder av menn*). Kjønnsdiskusjonen er ikke lenger forbeholdt kvinner. Menn kan også ha behov for egne fora der de fritt kan snakke seg i mellom.

Nettstedet www.mibnett.no har artikler, bøker og generell informasjon om alt som foregår når det gjelder menn i barnehager i Norge og utlandet. Menn kan gå sammen fra flere barnehager der det jobber menn for å skape nettverk.

Stillingsannonse må endres fra en kunngjøring om ledige stillinger til en annonse som vekker nysgjerrighet og interesse hos menn

Hvis man ser på vanlige stillingsannonser der det søkes etter både styrere, pedagogiske ledere og assistenter så står det svært lite av interesse. Det blir kunngjort at stillingen er ledig fra en gitt dato, om den er fast eller vikariat, i hvilken barnegruppe det gjelder, og at man må være fleksibel og positiv og at barnehagens satsningsområde er for eksempel sosial kompetanse.

Man får et vagt inntrykk av barnehagens eventuelle profil, hvilke tydelige kvalifikasjoner som kreves for stillingen og hva man kan tilby søkeren utover vanlig tarifflønn.

Hvis man kaster et blikk på ledige stillinger innen det private næringsliv vil man se en helt annen type annonser. Her brukes det helt andre ord og begreper for å fastsette kvalifikasjonskravene, og hvis vi ser etter kan de faktisk godt dekke det som kreves for å være pedagogisk leder eller styrer. Vi har bare ikke vært vant til å tenke i de baner.

Vi kan være mer konkrete i hvilke aktiviteter og hvilket innhold barnehagen har, for da vil menn føle seg tryggere på at de har noe å bidra med som barnehagen trenger. Hvis barnehagesektoren begynner å bruke andre ord og begreper på både å profilere barnehagen og på hva som rent faktisk kreves for å utføre jobben, vil synet på barnehagen kanskje også langsomt endres. En stillingsannonse er en sektors bilde utad.

Litteraturliste:

ASKELAND OG SATØEN *Hva skal vi med menn?*
Om betydningen av menn i barnehagen, Pedagogisk Forum 1998

BAKKEN, RUNAR *Mann i ingenmannsland*,
Fagbokforlaget 2004

BRATTERUD, GRANRUSTEN OG LILLEMUR
Hva er så spesielt med menn, En kartlegging av
menns og kvinners motivasjon til førskolelærer-
utdanningen, Dronning Mauds Minne 2000

BREDESEN, OLE *Nye gutter og jenter- en ny
pedagogikk?* Cappelen akademiske forlag,
Nordisk ministerråd 2004

BREDESEN, OLE *Problematiske gutter og
fraværende menn – Fagblikk og perspektiver
på kjønn i skolen*, rapport fra Utdannings og
forskningsdepartementet 2003

BREDESEN, OLE *Kule, analytiske og rå, en analyse
av hvordan tre ansatte på en avdeling beskriver seg
selv og sitt arbeid*, Hovedoppgave i sosiologi 2000

HAVUNG, MARGARET *Anpassning till rådande
ordning, en studie av manliga førskolelærare i
forskoleverksamhet*, Institutionen for pedagogikk,
Lærerhøgskolan i Malmö 2000

LIDEN, HILDE, *Social construction of gender in
children's worlds: Papers from a seminar* Januar
1994. Universitetet i Oslo. Senter for kvinne-
forskning. Arbeidsnotat nr 3 1994

LORENTZEN, JØRGEN *Maskulinitet*, Blikk på

mannen gjennom litteratur og film, Spartacus 2004
ODELFORS, BIRGITTE *Barnehagen i et kjønns-
perspektiv*, 1999

OFTUNG, KNUT *Menns bilder og bilder av menn*,
en debattbok om menn og likestilling, Likestillings-
rådet 1994

PEDERSEN, PETER MØLLER *Fordelinger og
fordoblinger, en studie i kønnskonstruksjoner og
social læring i pedagoguddannelsen*, en PH.D.-
afhandling 2005

SVALERYD, KAJSA *Likeverd*, en tanke og hand-
lingsbok for likestillingsarbeid med barn og unge
Gyldendal Akademisk 2004

WAHLSTRØM, KAJSA, *Jenter og gutter og peda-
goger, Likestillingspedagogikk i praksis* Pedagogisk
Forum 2003 *Hvem er klasserommets vinnere og
tapere*, Nikkmagasin, nr 2, 2003

ROM FOR PEDAGOGIKK Barnehagefolk nr 3
2003 *Er den likestilte barnehagen den gode barne-
hagen?* foredrag av sosiolog Rønnaug Sørensen i
Bergen mars 2006

NETTSTEDER:
www.mibnnett.no
www.nikk.vio.no

I denne litteraturlisten er det også tatt med bøker
som det ikke refereres til i heftet, men som er rel-
evant i forhold til temaet likestilling i barnehagen.



Utgitt av:
KUNNSKAPSDEPARTEMENTET 2006

Offentlige institusjoner kan bestille flere eksemplarer fra:
Departementets Servicesenter
Kopi- og distribusjonsservice
www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no

Publikasjonskode F-4216 B

Heftet kan kjøpes gjennom
Akademika AS
Pb. Blindern, N-0134 OSLO
Telefon: +47 22 18 81 23
Telefax: + 47 22 18 81 01
offpubl@akademika.no
www.akademika.no

Design: Tank Design as
Foto: Sveinung Bråthen
Trykk: RK Grafisk AS
Opplag: 20 000

