



BACHELOROPPGAVE

Kjønn og likestilling i barnehagen

Gender and equality in early childhood
education

Kandidatnummer: 252 & 331

BLUBACH 2021

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Hanne Blaafalk

Innleveringsdato: 14.06.2021

Antall ord: 11771

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Forord

Vi har nå arbeidet med denne oppgaven gjennom det siste semesteret vårt i barnehagelærerutdanningen ved Høgskolen på Vestlandet (HVL). Det har vært det lengste prosjektet vi har jobbet med så langt. Dette har vært en utfordrende men samtidig lærerik opplevelse. Vi opplever at vi har nådd vårt mål ved å bli bedre bevisst på temaet vårt, på hvordan kjønnsroller kan arbeides med og hvordan vi kan bidra til å skape en mer bærekraftig og likestilt fremtid for barna.

Tre år på HVL har gått fort. Vi sitter nå snart som utdannede barnehagelærere. Det kjennes ikke helt slik, men vi går snart ut i arbeid for å praktisere de tingene vi nå har brukt flere år på å lære. Vi er stolte av oss selv, men vi kunne ikke klart det uten hjelp. Først og fremst vil vi takke Høgskolen for denne utdanningen. Vi vil takke alle de flotte foreleserne og veiledere vi har hatt gjennom årene. Vi vil gi en spesiell takk til Marianne Presthus, som sørget for at vi kom oss gjennom semesteret vi synes var ekstra utfordrende, og vi var i tvil på om vi skulle klare å fullføre. Vi vil også takke vår veileder, Hanne, som har gitt oss konstruktive tilbakemeldinger og hjelpende råd gjennom bacheloroppgaven vår, og som har vært utrolig fleksibel med tidspunkt og veiledningsform. Til sist vil vi takke en mor som har gitt oss tilbakemeldinger og motivasjon.

Innholdsfortegnelse

Abstract.....	5
1.0 Innledning	6
1.1 Valg av oppgave og problemstilling	6
1.2 Avgrensing.....	7
1.3 Disposisjon av oppgaven.....	7
2.0 Begrepsavklaring	8
2.1 Personalet	8
2.2 Likestilling.....	8
3.0 Teori	8
3.1 Kjønsroller	9
3.1.1 Kjønsroller og forskjellsbehandling.....	9
3.2.2 Kjønsroller og læring.....	9
3.2 Pedagogisk arbeid med likestilling av kjønn: Holdninger og antakelser.....	10
3.2.1 Underliggende antakelser	10
3.2.2 Holdninger.....	11
3.2.3 Holdningsarbeid og kritisk refleksjon over egen praksis	12
3.3.4 Aksjonsforskning	12
3.3 Foreldreperspektivet og foreldresamarbeid.....	13
3.3.1 Det gode foreldresamarbeid.....	13
3.3.2 Relasjonsmodell	15
4.0 Metode.....	16
4.1 Intervju som metode.....	16
4.1.1 Intervjuprosessen.....	17
4.1.2 Utarbeiding av intervjuguide	18
4.1.3 Valg av informant.....	18
4.1.4 Første kontakt med informant.....	19
4.1.5 Organiseringsprosessen og fortolkningsprosessen	20
4.2 Validitet og reliabilitet	20
4.2.1 Verdier og objektivitet	21
4.3 Etske perspektiver.....	21
4.3.1 Planleggingsfasen.....	21

4.3.2 Personvern	22
4.4 Kritisk syn på egen rolle	23
4.4.1 Planlegging av intervjuet.....	23
4.4.2 Gjennomføring av intervjuet.....	23
4.5 Kritikk av forskningsmetode	25
5.0 Presentasjon av funn	25
5.1 Kjønnroller	25
5.2 Pedagogisk arbeid med likestilling: Personalets holdninger.....	26
5.3 Foreldreperspektivet.....	29
6.0 Drøfting	31
6.1 Kjønnroller i barnehagen.....	31
6.2 Personalets holdninger og antakelser	32
6.2.1 Holdningsarbeid	33
6.2.2 Aksjonsforskning	34
6.3 Foreldreperspektivet.....	34
6.3.1 De nye foreldrene	35
6.3.2 De nye fedrene.....	35
6.3.3 Relasjonsmodell for å styrke foreldresamarbeid.....	36
7.0 Oppsummering	36
8.0 Avslutning	37
Litteraturliste	38

Abstract

The purpose of this research project is to gain an understanding of how kindergarten staff work with gender and equality in Norwegian kindergartens, and to speculate how this work could be implemented and improved in workplaces where it is found lacking. To research this, we have used various literature from recent decades. We also used interview as a qualitative research method to acquire insight on the topic from someone who has worked in the field for a long time. The informant's given name in the thesis is fictional, to preserve their privacy. Throughout the project, our focus narrowed down to examining gender roles, attitudes, preconceptions and stereotypes, and how they cause staff to sub-consciously treat children differently based on their gender. In this thesis we will conclude that Norwegian kindergartens still has work to do when it comes to gender equality, and we will highlight possible ways a team leader can encourage staff to reflect on their own work more. During our interview, we also ended up uncovering a perspective that we had previously not thought of: The parents. With this discovery, we will discuss what influence the parents have on gender equality in the kindergarten. We will discuss these perspectives in light of the interview we held and the literature we read.

1.0 Innledning

Formålet med dette bachelorprosjektet er å få en dypere forståelse for hvordan personalet i norske barnehager jobber med kjønn og likestilling. Vi tar for oss relevant teori om kjønn for å kunne gjøre rede for hva kjønn og kjønnsroller er, og hvordan dette påvirker barna. I tillegg bruker vi teori om ledelse for å kunne drøfte hvordan en teamleder i barnehagen kan oppfordre teamet sitt til å reflektere over og utvikle egen praksis. For å besvare oppgaven har vi intervjuet en pedagogisk leder som jobber med temaet i barnehagen sin. Hovedfokus for intervjuet var *kjønnsroller og personalets holdninger*. Gjennom intervjuet dukket det opp et annet tema som vi ikke hadde forutsett: *foreldreperspektivet*. Dermed vil temaene *kjønnsroller, holdninger og foreldreperspektivet* være hovedfokuset vårt gjennom oppgaven og vil bli redegjort og diskutert i under teori, presentasjon av funn, og drøfting.

Rammeplanen sier at barnehagen skal tilstrebe likestilling på tvers av ulike sosiale bakgrunner, inkludert kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er en del av det pedagogiske arbeid og det påpekes også at barnehagen skal motvirke diskriminering (Utdanningsdirektoratet, 2017, s.10). For å oppnå et bærekraftig samfunn er det også vesentlig at vi har likestilte kjønn. FNs bærekraftsmål nevner dette i mål 5: "Likestilling av kjønnene" (FN, 2021). FN argumenterer at selv om likestillingen har kommet langt i Norge, er det mer å jobbe med. I FNs temaside om kvinner og likestilling nevnes blant annet et mindretall av kvinner i lederposisjoner, diskriminerende lover som "forsterker fattigdom" hos kvinner og vold mot kvinner (FN, 2019).

1.1 Valg av oppgave og problemstilling

Som vi har nevnt i innledningen finnes det flere eksempler på at mangel på likestilling kan være negativt. Vi tenker også at mangel på likestilling begynner i tidlig alder, og at barn sosialiseres inn i et system som avgrenser menn og kvinners muligheter basert kun på kjønn de ble tildelt ved fødselen. Som vi har nevnt står det i Rammeplanen at barnehagen

skal motvirke diskriminering, også diskriminering av ulike kjønnsidentiteter (Utdanningsdirektoratet, 2017, s.10). Dette er et arbeid vi selv har opplevd er lite synlig i barnehagen. Vi har begge en bakgrunn i fordypningsfaget “Bærekraftig utvikling med barns medvirkning”, hvor ett av temaene vi har hatt på pensum er likestilling og likeverd. Med dette og barnas beste i tankene, valgte vi temaet kjønn og likestilling.

1.2 Avgrensing

Da vi begynte på oppgaven hadde vi en ide om at vi skulle skrive om kjønn i et sosialt, biologisk og historisk perspektiv, personalets arbeid med likestilling, ulike kjønnsuttrykk og kjønnsidentiteter. Vi ville også skrive om kommersialiseringen av kjønnsroller, for eksempel hvordan kjønnsroller blir presentert til barn gjennom reklamering av barneleker.

Bacheloroppgaven krever at vi avgrenser oss, så flere av disse temaene ble etter hvert valgt bort. Det vi til slutt valgte å fokusere på var kjønnsroller og holdninger i barnehagen, og hvordan jobbe med dette. Foreldreperspektivet ble først relevant da det ble et tema som ble diskutert under intervjuet. Problemstillingen ble til slutt følgende:

“Hvordan jobber barnehagepersonalet for å likestille kjønnene i det pedagogiske arbeid?”

1.3 Disposisjon av oppgaven

I begrepsavklaringen, kapittel 2.0 gjør vi kort rede for noen sentrale begreper i oppgaven. Dette er for å sikre at leser har samme oppfatning av de ulike begrepene som oss. I teorikapitlet, 3.0 går vi inn i dybden på de mest sentrale temaene, og presenterer teorien vi bruker i drøftingsdelen. I metodekapitlet under kapittel 4.0, redegjør vi for et utsnitt av de ulike prosessene vi måtte gjennom for å gjennomføre intervjuet vårt, i lys av teori om metode. Deretter presenterer vi funnene fra intervjuet vårt, under kapittel 5.0. Her trekker vi frem noen utdrag fra transkriberingen som vi mener er spesielt relevante for oppgaven. I drøftingskapitlet 6.0, diskuterer vi de viktigste temaene i oppgaven med hjelp av teori, funn og intervju. Deretter oppsummerer og trekker vi frem det vi mener er de viktigste funnene i prosjektet vårt under kapittel 7, og så en avslutning i kapittel 8. Litteraturliste og diverse vedlegg kommer etterfølgende.

2.0 Begrepsavklaring

2.1 Personalet

Vi bruker begrepene “personalet” eller “barnehagepersonalet” i oppgaven. Det skal i denne oppgaven forstås som en betegnelse som inkluderer pedagogiske ledere, barnehagelærere, fagarbeidere, assistenter og eventuelt andre ansatte i barnehagen. Begrepet “team” brukes også når konteksten handler om teamledelse.

2.2 Likestilling

Likestilling er når alle mennesker har like rettigheter og muligheter i samfunnet. Disse rettighetene og mulighetene skal være uavhengig av religion, etnisitet, kjønn, funksjonsevne og seksuell orientering. Norge har forpliktet seg til FNs menneskerettighetserklæring, om å fremme likestilling, derfor blir likestilling i Norge regnet som en samfunnsmessig grunnverdi (Ryste & Ikdahl, 2019).

I likestillings- og diskrimineringsloven skrives det at likestilling skal forstås bredt. Likestilling handler ikke bare om like rettigheter og muligheter i samfunnet. Den omfatter likeverd og forutsetter tilrettelegging og tilgjengelighet. Loven handler om å arbeide aktivt med likestilling, og den forbyr diskriminering (Ryste og Ikdahl, 2019).

3.0 Teori

I dette kapittelet presenteres teorigrunnet om *kjønn og likestilling*. Vi har i hovedsak tatt utgangspunkt i teori fra de siste tiår. Dette er fordi vi opplever at temaet er i stadig endring. Opprinnelig brukte vi noen eldre kilder, men bestemte oss for å bytte til nyere kilder for å unngå bruk av utdatert informasjon.

I 3.1 gjør vi rede for hvordan kjønnsroller påvirker barnas hverdag og læringsmuligheter, og hvilke plikter barnehagepersonalet har for å arbeide med dette. I 3.2 gjør vi rede for hva holdninger og antakelser er, og hvordan personalet i barnehagen kan jobbe med dette. Vi nevner også aksjonsforskning som en strategi for dette arbeid, og gjør rede for hva dette er. I 3.3 gjør vi rede for hvilken rolle foreldrene spiller i det pedagogiske arbeid om likestilling. Her blir det gjort rede for hvordan foreldresamarbeid spiller inn, og hvordan dette har

utviklet seg den siste tiden. Til slutt gjør vi rede for en relasjonsmodell som kan brukes i arbeid om foreldresamarbeid.

3.1 Kjønnssroller

Ifølge Aud Torill Meland, kjønnsforsker ved Universitetet i Stavanger, blir jenter og gutter behandlet ulikt av barnehageansatte. Selv om det finnes tradisjonelle kjønnssroller i barnehagen, er personalet pålagt til å fremme likestilling mellom jenter og gutter ifølge barnehageloven, likestillingsloven og rammeplanen (Meland referert i Storvik, 2020).

3.1.1 Kjønnssroller og forskjellsbehandling

Som nevnt blir jenter og gutter behandlet ulikt av barnehageansatte, ifølge kjønnsforsker ved Universitetet i Stavanger; Aud Torill Meland (Storvik, 2020). Selv om det finnes tradisjonelle kjønnssroller i barnehagen, er personalet pålagt til å fremme likestilling mellom jenter og gutter, ifølge barnehageloven, likestillingsloven og rammeplanen (referert i Storvik (2020)). Typisk eksempel på dette er at jenter i barnehagene får tilbakemelding på sitt utseende og klær de har på seg mens guttene får kommentert de fysiske egenskapene sine, som at de sterke og tøffe. Resultatene av studiene peker på at jenter i barnehager i større grad kjemper for å bli sett, mens guttene får bekreftelse og anerkjennelse. Dette overrasker Meland. Barnehagene har sterke kjønns presenterende mønstre (Storvik, 2020).

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven er barnehagene fra 2020 pliktet til å rapportere til myndighetene om at de jobber med likestilling. Det kommer frem i studiene at barnehageansatte, derav styrere mener de ikke forskjellsbehandler ut fra kjønn, og at de har god kontroll på det, selv om studiene viser at gutter i barnehagene får mer respons av voksne, mens jentene i barnehagen måtte være tålmodige og vente på tur. Denne studien baserer seg på studenter som har gjort observasjoner fra deres tre uker i praksis (Storvik, 2020).

3.2.2 Kjønnssroller og læring

Kjønnssroller kan ha en påvirkning på læringsmulighetene til barna. En av grunnene til dette kan være at personalet ikke selv er bevisste på hvilke holdninger de har til kjønnsroller (Aune, 2019, s.100). Holdninger og holdningsarbeid kommer vi tilbake til i kapittel 3.3. Her kommer vi til å holde et fokus på eksempler på hvordan kjønnssroller kan gå utover barnas rett på like læringsmuligheter.

Aune (2019) legger frem et eksempel på kjønnsmønstre som kan påvirke læring. I eksemplet blir guttene sett på som bråkete og ville, og blir oppfordret til å leke mer voldsomt. Jentene blir derimot sett på som rolige og modne, og blir oppfordret til å jobbe med bordaktiviteter. Aune spør om jenter blir hysjet på mer enn guttene. Dette er problemstillinger hun mener må reflekteres over. Aune understreker at det er ikke et problem i seg selv at de forskjellige barnegruppene (eller kjønnene, i dette tilfellet) jobber med ulike aktiviteter. Problemet oppstår hvis kun en av disse gruppene holder på med aktiviteter som styrker læring, da dette vil påvirke læringsmulighetene deres hvis det blir et mønster (s. 100-101). Senere stiller Aune spørsmålet om barna får likt tilbud om språklæring. Hun diskuterer at det kan være ulike lekemønstre hos barna på grunn av kjønnsroller og at de ulike lekemønstrene har forskjellig grad av språkstimulering (s.119). Språklæringen trekkes vi frem fordi det senere vil bli et tema under intervjuet.

3.2 Pedagogisk arbeid med likestilling av kjønn: Holdninger og antakelser

I 2006 fikk likestilling plass i rammeplanen. Nyeste Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver har eget underkapittel som omhandler likestilling. Rammeplanen sier at likeverd og likestilling skal fremmes, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn. Videre sier rammeplanen at det skal fremmes nestekjærlighet (Utdanningsdirektoratet, 2017, s.10).

Likevel er det ingen selvfølge at dette blir gjort. I 2008 mente 42 prosent av førskolelærere i Norge at de hadde fått lite kompetanse til å motvirke uheldige kjønnsroller i barnehagen gjennom studiet (Pettersen 2008, referert i Østerås, 2011, s. 145.). Østerås argumenterer for at: "Kjønn kan i ulike sammenhenger få avgjørende betydning for det livet som skal leves". Kjønnstradisjonelle valg i yrkeslivet blir brukt som et eksempel (Østerås, 2011, s. 145).

3.2.1 Underliggende antakelser

Askland (2009) refererer til Lauvås og Handal (1990) når han definerer begrepet underliggende antakelser slik: "Underliggende antakelser er et samlebegrep for de holdninger, verdier, erfaringer og den bevisste og ubevisste kunnskap som ligger til grunn

for hvordan vi forstår verden og på grunnlag av denne forståelsen også *handler* i verden.” (Askland, 2009, s. 109). Askland forteller videre at det som er sannheten i dag ikke nødvendigvis alltid vil være det, men at det som er sant endres over tid. Underliggende antakelser blir beskrevet som en del av oss som tar disse sannhetene for gitt (s.109). Det er for eksempel sikkert mange som har argumentert for noe i en diskusjon, bare for å bli møtt med “joda, men sånn er jo det bare”. I diskurser om kjønn og likestilling blir det gjerne brukt om kjønnsforskjeller. Underliggende antakelser er ofte ubevisste og ureflekterte, og har en påvirkning på læringen til barna. Askland mener at det derfor er viktig at vi må gripe tak i hvilke underliggende antakelser personalet i barnehagen har om kjønn, og om arbeidet med likestilling. Personalet må gjøre seg reflekterte over hvilke erfaringer og læring barna utsettes for (Askland, 2009, s. 105).

3.2.2 Holdninger

I boken *Å være leder i barnehagen* skriver Haugen og Skogen (2013) om holdninger blant personalet. Teorien er relevant fordi den definerer et begrep som vi bruker flere ganger i både denne intervjuet og oppgaven vi har gjennomført. I kapitlet forklares det hva en holdning er, hvordan de kan oppstå, og hvordan en kan jobbe med holdningsarbeid. En holdning defineres slik av Haugen og Skogen: “En holdning refererer til en relativt varig handlingstendens som er relatert til mennesker, objekter eller fenomener” (2013, s. 105-106). De bruker begrepet handlingstendens for å regne ut sannsynligheten for at noen vil handle på en spesiell måte, og skiller mellom svak og sterk handlingstendens. En sterk handlingstendens vil gi høy sannsynlighet for at personen gjennomfører en spesiell handling. Videre forklares det hvordan holdninger etableres og utvikles. Ifølge Haugen og Skogen utvikles holdninger over tid. De er produkter av vår oppvekst, erfaringer, media og sosialisering, som for eksempel venner og utdanningsinstitusjoner. Når Haugen & Skogen skriver om holdninger, nevner de at: “holdninger avspeiler til en viss grad hvilket miljø vi har vokst opp i” (Haugen & Skogen, 2013, s.106).

Holdninger bygges opp av to komponenter: kognitiv og affektiv. Den kognitive komponenten handler om det man vet, hvilken kunnskap man har. Den affektive komponenten handler om personlige følelser, hva man liker og hva man misliker. Til sammen blir det en holdning. Det understrekes igjen at en holdning i seg selv ikke bestemmer atferden til et menneske, men viser noe om sannsynligheten, eller tendensen til

at et spesielt handlings -eller atferdsmønster blir møtt. Det er altså mulig å ha en holdning om noe, men handle på en helt annen måte (Haugen & Skogen, 2013, s.106-107).

3.2.3 Holdningsarbeid og kritisk refleksjon over egen praksis

Skal man endre på holdningene sine er det nyttig å se på både den kognitive og affektive komponenten som utgjør en holdning. Haugen og Skogen bruker et barn med atferdsvansker som eksempel. De hevder at det første steget i å skape en bedre holdning mot barn med atferdsvansker er å passe på at personalet får saklig informasjon om temaet. Videre kan lederen av personalet bruke forskjellige virkemidler for å påvirke følelsene deres. Dette kan gjøres for eksempel gjennom filmer som virkeliggjør vanskelighetene et funksjonshemmet barn for å hente ut sympati, eller bruke diskusjoner og rollespill. Målet er at både det kognitive og affektive, altså hva personalet vet og føler om temaet, skal ha en positiv endring. Disse strategiene, som gjerne kan strekke seg over flere uker, vil kunne bidra til dette, ifølge Haugen & Skogen. Det er viktig å merke seg at dette eksempelet tar utgangspunkt i at personalet har en nøytral eller likegyldig holdning til temaet (2013, s. 107-108). Denne fremstilling kan også ha overførselsverdi til pedagogisk arbeid om kjønn og likestilling i barnehagen. Dette vil vi komme tilbake til i kapittel 6.2.1.

3.3.4 Aksjonsforskning

Lafton (2011) forklarer aksjonsforskning som en strategi for å arbeide med egen praksis. Hun trekker frem ordene refleksjon og handling som viktige ord i denne forskningen, og beskriver at forskeren medvirker i både refleksjonen og handlingen. Hun forteller videre at denne forskningsstrategien egner seg til bruk i barnehagen fordi den bidrar til refleksjon, og setter etablerte pedagogisk praksiser i et kritisk lys (s. 102). Lafton trekker frem et eksempel på hvordan personalet i en småbarnsavdeling bruker videoopptak som et verktøy for å få et kritisk blikk på praksisen sin. Personalgruppen ser på en video og skriver ned hva de opplever fra videoen (s. 101). De hadde i oppgave å skrive ned hva de opplevde som positivt. Det å skrive ned hva de opplever kan rydde opp i tankene til deltakerne, og notatene kan brukes til videre arbeid. I tillegg vil det å belyse praksisen bidra til at personalet blir mer bevisst over den. Deretter kan man stille spørsmål til den for å få det kritiske blikket. Ideen er at man stiller spørsmål til praksiser som blir tatt for gitt (s.104 - 106).

I eksempelet til Lafton var det en av deltakerne som kom med kritiske spørsmål til praksisen hun observerte. Dette ble grunnlag for et kritisk blikk på praksisen til personalgruppen da flere av dem ble oppmerksom på aspekter av videoen de ikke før hadde fått med seg (s. 107). En utfordring som kom opp i dette arbeidet var at det stort sett var den delen av personalgruppen med pedagogisk utdanning som tok ordet. Lafton ser på maktforholdet innad i personalet som problemet. Som et følge av dette kom ikke alle stemmene frem. Løsningen var å dele deltakerne inn i mindre grupper. Her ble maktforholdet annerledes, og flere deltakere opplevde at de fikk sagt hva de mente. Hun understreker at dette er en løsning som ikke nødvendigvis vil virke for alle grupper, og at man må vurdere det ut ifra gruppens maktbalanse (s. 107 – 108).

Askland (2009) har også en strategi for dette som er spesifikt anvendt for å takle antakelser i forhold til kjønn. Denne går ut på at man lager skjema hvor man fyller ut hvilket barn man har tilbudt ulike aktiviteter med, som for eksempel trøst og herjelek. Etter en stund vil man få en oversikt på om guttene og jentene blir tilbudt ulike samhandlinger med de voksne, og om det er en forskjell mellom de kvinnelige og de mannlige ansatte (s.110-111). I tillegg foreslår han at barnehagen kan bruke et likestillingsombud, altså at en ansatt som viser særlig interesse for temaet får i oppgave å observere samspillet mellom barna og personalet (s. 113).

3.3 Foreldreperspektivet og foreldresamarbeid

3.3.1 Det gode foreldresamarbeid

Foreldresamarbeid i barnehagen blitt sett på som "møte mellom profesjonelle pedagoger, og myndige foreldre i samspill, dialog og kommunikasjon for å nå felles mål og med respekt for hverandre kompetanser" (Grythe & Midtsundtstad, 2002, s. 25). Et godt foreldresamarbeid vil styrke likestillingen i forhold til like læringsmuligheter for barna. Det er derfor viktig at personalet i barnehagen kommuniserer med foreldrene om hvordan behandling av gutter og jenter kan ha noe å si for læringsmulighetene (Aune, 2019, s. 19).

Hovedansvaret for barneoppdragelsen er hos foreldrene. Men samtidig har barnehagen og samfunnet et samfunnsmandat som blir mer tydelig og omfattende. I 2010 kom det en ny formålsparagraf. Denne stiller høye krav til barnehagepersonalet som skal praktisere verdiene i daglig samspill med barna og i samarbeid med foreldrene. Endringene i formålsbestemmelsen innebærer en sterkere presisering og utdypning av innhold og

oppgavene til barnehagen. Det er et felles ansvar fra foreldrene sin side, samt barnehagepersonalet for barnas trivsel og utvikling. Nettopp derfor er det daglige samarbeidet mellom disse så viktig. Personalet i barnehagen må kunne balansere mellom respekt for foreldrenes ønske for barnet sitt, de subjektive kunnskapene foreldrene har, profesjonens kunnskaper og hva som blir barnets beste. Generelt sett er oppfatningen i vestlige land at barna tilhører familien og ikke staten. Foreldrene har en førsterett på oppdragelse. Det er noen sentrale lovverk i denne sammenhengen, lov om barn og foreldre, lov om barnehager, opplæringsloven og lov om barnevernstjenester (Grythe & Midtstundstad, s. 15-19).

Som fagpersoner finnes det en rekke kompetanser som kan bidra til at foreldresamarbeidet blir styrket. Det er blant annet viktig å etablere varme og nære relasjoner til foreldrene, samt utvikle kommunikasjons- og samtaleferdigheter med foreldrene. Relasjonell kompetanse er "ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, reparer og vedlikeholder relasjoner mellom mennesker" (Glaser, 2019, s. 100). Noe som er forutsatt, er at foreldrene har tillit til deg som barnehageansatt (Glaser, 2019, s. 100-102).

For et godt foreldresamarbeid er det viktig at barnehagepersonalet har utviklet holdninger, respekt og forståelse for at foreldrene er viktige ressurspersoner for sine barn. Når det foreligger godt foreldresamarbeid, blir det i senere tid i barnehagehverdagen lettere å håndtere vanskelige samtaler når det er grunnlag for det. Det kreves at en barnehagepersonalet har faglig- og personlig kompetanse i møte med foreldrene. Barnehagepersonalet må være fordomsfrie, være tolerant, fleksibel og anerkjennende overfor foreldrene (Glaser, 2019, s. 17).

Foreldre møter barnehagen og barnehageansatte med forskjellige verdisyn og ulike kulturell og religiøs tilhørighet. Holdninger rettet til ulike foreldre må likevel være ikke-dømmende holdning. Spesielt er det viktig at i situasjoner der barnehagepersonalet har ulike syn og verdier enn foreldrene, likevel respekteres og anerkjennes (Glaser, 2019, s. 93-94).

Foreldresamarbeidet i barnehagen blir påvirket av endringer som foregår i samfunnet. Noen av de relevante endringene er de nye foreldrene og de nye fedrene. Som Grythe og Midtsundstad (2002) skriver, så kan det tenke seg at disse endringene handler om utviklingstrekk, som omhandler dypere samfunnsendringer. Men en mer presis analyse av

dette anses å være utenfor rammen av oppgaven. Hvis vi sammenligner tidligere foreldregrupper med foreldregruppen nå, er det nå en gjennomgående høyere utdanningsnivå. Det er blant annet bedre tilbud. Alle har rett på å få tilbudt plass på videregående skole, og det er økende antall ungdommer i høyere utdanning. Annet som påvirker foreldresamarbeidet, er rettighetene til foreldrene i forhold til oppdragelse av egne barn. Det er blitt arbeidet med lover og planer for både barnehager og skoler (Grythe & Midtsundtstad, 2002, s. 14).

Lenge har fedrene i barnehagen og fedres betydning vært et ikke-tema i faglige sammenhenger der det er behandling av små barns utvikling og oppvekst. Men det synspunktet har blitt endret. De fleste fagfolk er enige i at fedrene kan være like gode og at de er like betydningsfulle som omsorgsgivere som mødrene. Det har vært økt engasjement fra foreldrene i barneomsorgen (Grythe & Midtsundtstad, 2002, s. 15).

3.3.2 Relasjonsmodell

Når temaet er foreldresamarbeid i barnehagen, kan en relasjonsmodell brukes. En relasjonsmodell er påvirket av mål, innhold, vurdering, samarbeidsformer og omfang. Mål for samarbeidet; "foreldresamarbeid er aldri et mål i seg selv, men er av midlene til å nå det overordnede målet i barnehagen, at barna skal trives og utvikle seg" (Grythe & Midtsundtstad, 2002, s. 19). Foreldresamarbeids innhold; et samarbeid er alltid om noe og har alltid et innhold. Et foreldresamarbeid har tradisjonelt sett tre oppgaver, *tilsyn, omsorg og oppdragelse*. Vurdering; alt i et pedagogisksamarbeid er vurdering/evaluering et sentralt område. For et foreldresamarbeid er det behov for å vurdere samarbeidet, dette for å finne ut av hva som fungerer bra, og mindre bra. Samarbeidsformer; vurderingen av hvilken samarbeidsform som skal benyttes er avhengig av målet med samarbeidet. Samarbeidets omfang; omfanget til samarbeidet er avhengig av varigheten og hyppigheten til samarbeidet. I praksis handler det ofte om hvor foreldremøtes skal holder og hvor lenge. Alle disse elementene i relasjonsmodellen er avhengige av hverandre, og på hver sin måte er de viktig å kunne noe om, når foreldresamarbeid er tema i barnehagen. Den viktigste delen i relasjonsmodellen er barna, det er som befinner seg i sentrum hele tiden (Grythe & Midtsundtstad, 2002, s. 22-23).

4.0 Metode

Metode er "en fremgangsmåte for å frembringe kunnskap eller etterprøve påstander som fremsettes med krav om å være sanne, gyldige eller holdbare" (Dalland, 2007, s. 83).

Metode blir sett på som et redskap, eller verktøy som brukes når vi vil undersøke. Metode er et hjelpemiddel som hjelper oss til å samle inn data, altså den informasjonen som vi trenger for vår undersøkelse. Grunnen til å velge metode er at det gir gode data, og det belyser spørsmålet vårt på en faglig interessant måte (Dalland, 2007, s. 83).

4.1 Intervju som metode

Intervju betyr "en utveksling av synspunkter mellom to personer som snakker sammen om et felles tema" (Dalen, 2011, s. 13). Formålet med intervjuet er å skaffe beskrivende og fylldig informasjon. Denne informasjonen som skaffes sier noe om hvordan andre mennesker opplever sin jobbsituasjon. I slike prosjekter skiller man mellom kvalitative og kvantitative metoder. En kvalitativ metode kjennetegnes med at den fokuserer på å trekke frem data som ikke kan avmåles. Det kan for eksempel være opplevelsene og meningene til enkeltpersoner. Dette er i motsetning til den kvantitative metoden, som fokuserer på data som kan måles. Eksempel på dette kan være å finne gjennomsnittet på noe (Dalland, 2007, s. 84). Hadde vi valgt en kvantitativ forskningsmetode kunne målet vårt for eksempel være å finne ut hvor mange barnehagelærere i gjennomsnitt som opplever at de jobber aktivt med likestilling i barnehagen. Vi valgte heller å bruke kvalitativ forskning, da vi var mer interessert i enkeltpersoners opplevelser med dette arbeidet.

"Et overordnet mål for kvalitativ forskning er å utvikle forståelsen av fenomener som er knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet" (Dalen, 2011, s. 25). For oppgavens sammenheng vil det for eksempel være interessant å høre hvordan pedagogiske ledere arbeider planmessig aktivt, eller ikke aktivt rundt tematikken *kjønnsroller og likestilling* i barnehagen. Det gir en dypere innsikt i hvordan det arbeides med det i barnehagene. I denne sammenheng brukes begrepet "livsverden". Livsverden handler om opplevelsen en person har av sin hverdag og hvordan personen forholder seg til denne.

Livsverden er godt egnet i denne sammenhengen, da det fokuserer på opplevelsedimensjonen, og ikke kun på en beskrivelse av de forholdene som er. Et eksempel på dette kan være en barnehage, som i teorien må jobbe med likestilling. I statistikken står det i Rammeplanen at dette skal arbeides med, og som i senere tid gir positiv uttelling. Men det sentrale i kvalitativ tilnærming vil være å få innsikten i hvordan pedagogiske ledere/ barnehagepersonalet opplever det. I en slik forskningstilnærming er vi avhengige av å kunne få innsikt i informantens livsverden. Ved å få innsikt i det, er vi som intervjuere avhengige av å få dem til å fortelle sine opplevelser og erfaringer. Egne og personlige erfaringer av arbeid i barnehagen som pedagogisk leder vil være en ekstra stor betydning, selv om lesing av aktuell litteratur om kjønnsroller og likestilling kan være til hjelp å ha kunnskap om. I kvalitative forskninger blir det anvendt ulike tilnærminger i analysen av det empiriske materialet. Men det er en ting disse har til felles; de har en fortolkende tilnærming til datagrunnlaget. Det vi si at slik tilnærming bygger på at mennesker skaper/konstruerer sin sosiale virkelighet og fir mening til egne erfaringer (Dalen, 2011, s. 13-20).

4.1.1 Intervjuprosessen

Det kvalitative intervju er bygd på allmenne prinsipper for gjennomføring av en empirisk undersøkelse. Av forskeren må det følges en prosjektplan som er beskrevet eksplisitt (se vedlegg 1). Dette er for å gjøre det mulig for andre å følge prosessen, og kunne stille kritiske spørsmål. Det er visse trinn som må planlegges i forkant av et intervju, vi utarbeidet en intervjuguide (se vedlegg 2). Det er viktig å presisere at trinnene ikke behøver å følge en progresjon som er fastlagt på forhånd. Følgene trinn som bør planlegges og beskrives:

- valg av tema og utforming av problemstilling
- valg av informant
- utarbeiding av intervjuguide
- søking og tillatelse fra Norsk Senter for Forskningsdata
- gjennomføring av intervjuet
- koding, organisering og bearbeiding av det innsamlede materialet

-tolkning og analysering av intervjumaterialet

-fremstilling av sentrale resultater i lys av aktuell og relevant teori

Ved kvantitative studies skal disse trinnene i intervjuprosessen følge en ganske så bestemt progresjon, mens i kvalitative studier er prosessen som nevnt, mindre fastlagt, det er også mulig å avvike fra planen, som det først blir skissert på forhånd. Vi som bachelorstudenter ønsket å få belyst temaet og problemstillingen i *strukturert form*. Ofte blir det skilt mellom *åpne* og mer *strukturerte* eller *fokuserte* intervjuer. Vi har brukt en mer strukturert form, da denne former gir en mer trygg følelse. Det sentrale med intervju er å få frem informantens refleksjoner og begrunnelser rundt temaet (Dalen, 2011, s. 23-26).

4.1.2 Utarbeiding av intervjuguide

Ved prosjekter som anvender intervju som metode, vil det være relevant å utarbeide en intervjuguide. Ved semistrukturert eller fokusert intervju er dette ekstra særlig påkrevd å utarbeide intervjuguide. En intervjuguide er et skriv som omfatter de sentrale spørsmålene som til sammen skal dekke de viktigste områdene studien skal belyse. Når utarbeidelsen av intervjuguide foregår, kan en benytte seg av "traktprinsippet". Det vil si at vi som intervjuere starter med å spørre om de mer sentrale og kanskje de mest følelseladete temaene som skal belyses. Det er lurt å starte innledende spørsmål av en slik art at informant føler seg avslappet og vel. Etter hvert inn i intervjuet kan spørsmålene fokuseres mer på det sentrale temaet (Dalen, 2011, s. 26-28).

4.1.3 Valg av informant

Dalland (2007) skiller mellom tilfeldig og strategisk valg av informant. Et tilfeldig valg kan være for eksempel loddrekning eller at man velger en tilfeldig person fra en gruppe potensielle informanter. Et strategisk valg handler om å velge en person man har grunn til å tro kan bidra til problemstillingen (s.144). I vårt tilfelle ga det mening for oss å velge strategisk. Hadde vi valgt en tilfeldig informant kunne vi risikert at personen viste seg å ikke være erfaren eller interessert i temaet i det hele tatt. Det hadde vært et interessant perspektiv hvis vi for eksempel ville finne ut om barnehagelærere engasjerer seg i temaet, men det hadde vært mindre egnet for vår problemstilling. Den krever at vi finner en informant som kan snakke om temaet. En av oss kjente til en person som vi vet er engasjert i temaet vårt, uten at vi kjente henne nok til å vite akkurat hva hun ville komme til å svare

på spørsmålene våre. Ved å velge henne som informant ville vi sikre at vi fikk engasjement uten at man kunne sett på det som at vi håndplukket en person for å nå et bestemt resultat.

Deretter måtte vi velge om vi ville ha flere informanter eller bare en. Det å ha flere informanter vil bidra til at flere ulike perspektiver blir representert i intervjuet, og flere nyanser. Også hvis informantene hadde hatt like meninger, hadde funnene våre likevel blitt mer utdypet. Det som gjorde at vi valgte å avgrense oss til en informant var våre egne personlige grenser. Ingen av oss hadde erfaring med intervju som metode, og vi mente at vi ville lettere klare å holde oversikt over dataene hvis vi holdt oss til en informant. I tillegg skulle vi transkribere hele intervjuet vårt ord-for-ord. Vi veide opp fordelene med å ha en eller to ekstra informanter mot ulempen om å ha potensielt dobbelt eller trippelt så mye transkript å måtte forholde seg til. Vi var ærlige med oss selv og bestemte oss for at å avgrense seg til en informant ville være nok.

I etterkant ser vi at et fokusgruppeintervju kunne ville fungert best for vår problemstilling. Et fokusgruppeintervju innebærer at vi intervjuer flere på en gang om et spesielt tema som innebærer et fokus på noe de har selv opplevd eller erfart. I et gruppeintervju kan informantene bidra til hverandre sine innspill. Maktforholdet er svært annerledes i et symmetrisk intervju med like mange informanter som intervjuere, sammenlignet med et asymmetrisk intervju med to intervjuere og en informant. En ny utfordring her er at det strukturerte intervjuet blir vanskelig fordi Informantene har mer kontroll over samtalen. I et slikt intervju er det mer naturlig at intervjuerne setter de tematiske rammene for intervjuet, i stedet for å stille spesifikke spørsmål (Dalland, 2007, s.164 -166).

4.1.4 Første kontakt med informant

Vi tok kontakt med informanten over telefon. Her spurte vi uformelt om dette var noe hun ønsket å være med på. Da hun svarte ja, sendte vi epost til henne med prosjektplan og litt annen informasjon om prosjektet vårt. Vi skrev om hvem vi var, hva vi skulle skrive om, og hvordan vi hadde valgt informant. Vi gjorde et bevisst valg om at den av oss som ikke kjente informanten fra før av tok seg av den formelle kontakten med informanten på epost. Dette var for å holde kontakten noenlunde formell, og for at begge to skulle få muligheten til å ha snakket med informanten i forkant av intervjuet. Av samme grunn var det den av oss som kjente henne minst som innledet og avsluttet intervjuet. En uke før intervjuet sendte vi en

intervjuguide til informanten med spørsmålene vi hadde tenkt å stille. Dette var for at hun skulle få tid til å forberede seg til spørsmålene.

4.1.5 Organiseringsprosessen og fortolkningsprosessen

Når intervjuet er gjennomført, begynner bearbeidingen og organiseringen av det innsamlede materialet. Vi har benyttet oss av opptaksutstyr i intervjusituasjonen og transkribert. Dalen (2011) sier at det er lurt at intervjueren selv utfører transkriberingen da den prosessen gir en helt unik sjanse til å bli kjent med dataene (s. 25).

4.2 Validitet og reliabilitet

En del av arbeidet som blir gjennomført i forbindelse med et forskningsprosjekt er validitetsdøftinger av observasjoner og forskningsmetoder. Det blir pekt på ulike former for validering, dette er for å sjekke forskningsprosjektets kvalitet. Det blir pekt på:

-validering av observasjoner

-validering av observasjoner og tolkninger

-validering av forskerens tolkninger av de foreliggende observasjonene

Med et utgangspunkt i dette validitetssystemet blir det drøftet fire ulike former for validitet, i kvalitative studier:

1: troverdighet

2: overførbarhet

3: pålitelighet

4: bekreftbarhet

For å drøfte validiteten av datainnsamlingsmetoden som er valgt, må grunnlaget være at de er tilpasset den aktuelle undersøkelsens mål, problemstilling og teoretisk forankring. Det vektlegges enormt mye på informantens egne fortellinger og ord i en intervjustudie. Det er det materialet som danner grunnlaget for analyse og tolkning. Derfor er det ekstra viktig at dette materialet er så relevant og fyldig som mulig. Det som er med på å styrke validiteten i datamaterialet er når intervjueren stiller "gode" spørsmål. Disse spørsmålene gir informanten en anledning til å komme med uttalelser som er fyldige og innholdsrike. Det vil

bli "tykke beskrivelser" når det blir fanget opp forståelse og meningen til informanten i forhold til bestemte handlinger og episoder (Dalen, 2011, s. 56-58).

4.2.1 Verdier og objektivitet

Dalland bruker begrepet verdinøytralitet og objektivitet. Dette argumenterer han som noe forskere må forholde seg til (Tranøy, 1986, ref. i Dalland, 2007, s. 94). Videre forteller han at det ikke er realistisk å kunne være verdinøytral, men at forskeren heller må bevisstgjøre seg om hvilke verdier de sitter med. Objektivitet handler om at forskningen vi gjør er uavhengig av oss som forskere, og at våre personlige følelser og verdier ikke skal påvirke resultatene. Noen andre skal altså kunne utføre samme forskning og oppnå likt resultat som oss, selv om de har et annet verdigrunnlag (Dalland, 2007, s.94).

Det er altså ikke et krav at vi må være verdinøytrale under forskningen, men det er et krav om at vi er klar over hvilke personlige meninger og følelser vi holder, og at vi gjør alt vi kan for at disse ikke skal stå i veien for vår objektivitet.

Når Dalland forteller om hvilke forberedelser man bør gjøre før intervjuet, er han inne på dette igjen. Intervjuerne burde tenke gjennom hvilke følelser og opplevelser de sitter med før de går inn i intervjuet (Dalland, 2007, s. 154). Dette gjorde vi ved å ha et møte oss imellom for å diskutere vårt syn på kjønn og likestilling i barnehagen. Vi tok oss litt tid hver til å snakke om de personlige motivasjonene bak valget av tema, da vi begge hadde bestemt oss for temaet før vi hadde foreslått å skrive sammen. Det vi kom frem til er at vi begge har en underliggende mening om likestillingsarbeid i barnehagen. Vi diskuterte at vi synes likestillingsarbeid er viktig, at likestilling handler om at alle barn skal få de samme mulighetene, og at barn ikke skal forskjellsbehandles bare på grunn av kjønn. Det er et tema som opptar oss begge både innenfor og utenfor barnehagen, som vist til i avsnittet om *valg av tema*.

4.3 Ethiske perspektiver

4.3.1 Planleggingsfasen

Olav Dalland (2007) forteller at de etiske spørsmålene stilles allerede når oppgaven planlegges. Det er nødvendig at vi spør oss selv om hvem som nyttes av prosjektet vårt, og om prosjektet kan være til nytte for dem som er involvert (s.235 - 236). Når vi reflekterer

over hvem som nyttes av forskningen vår, tenker vi først på oss selv som fremtidige barnehagelærere, og barna i barnehagen. Vi mener at å undersøke temaet vårt og å belyse mangel på likestilling vil gjøre oss bedre rustet til å bidra til et bedre samfunn. For at samfunnet skal bli likestilt mener vi at vi må praktisere likestilling i barnehagen og være gode rollemodeller og være vårt samfunnsmandat bevisst (ref. Rammeplanen, 2017). Informanten vår har uttrykt at dette er et tema som opptar henne og at hun var glad for å kunne dele sine erfaringer og synspunkt.

4.3.2 Personvern

Vi har tatt personvern på alvor. Dette gjelder både å oppbevare personlig og sensitiv informasjon forsvarlig, og å behandle informant og data etisk. Vi skrev et informasjonsskriv som beskrev formålet med prosjektet og intervjuet. Her ble det også gjort klart at informanten når som helst kunne trekke seg fra prosjektet uten å oppgi grunn. Vi informerte også om at intervjuet ville bli holdt digitalt, og hvordan data ville bli oppbevart. Det er viktig for oss å være transparente med informanten og bygge tillit med henne. Hun ble oppfordret til å ta kontakt når som helst om det skulle være noen spørsmål eller bekymringer. I forkant av intervjuet ble det sendt en intervjuguide som inneholdt spørsmålene vi hadde planlagt å stille, slik at informanten kunne forberede seg.

Dokumentene ble godkjent av NSD og veileder før de ble sendt til informanten.

All personlig data blir oppbevart på hver vår pc ved hjelp av minnepenn. Vi bruker bevisst ikke skylagring. All personlig data vil bli slettet så snart oppgaven blir godkjent. Informant har blitt opplyst om denne prosessen.

Intervjuet ble holdt på Zoom, og tatt opp via den innebygde innspillingsfunksjonen. Før vi begynte å spille inn, gikk vi gjennom noen forord hvor vi gjorde rede for vår erfaring med intervju, vår intensjon med intervjuet og at vi ikke var ute etter riktige eller gale svar, men innsikt i temaet. Vi informerte en gang til om at vi skulle spille inn møtet, lagre det sikkert, og slette det etter oppgaven var godkjent. Så begynte å vi å spille inn med informantens samtykke. Etter møtet ble det fremkalt en lydfil og en videofil. Vi har bare brukt lydfilen for å skrive transkript. Den er nå kun lagret på en av datamaskinene som back-up, i tilfelle vi oppdager en feil med transkriptet. Transkriptet blir behandlet som persondata, og lagret sikkert. Heretter vil vi begynne å bruke navnet Olga i oppgaven. Dette er et fiktivt navn vi

har tildelt informanten for å skape en mer naturlig fly i teksten vår. Olga og informanten vil bli brukt om hverandre, men refererer til samme person.

4.4 Kritisk syn på egen rolle

For begge oss var dette det første intervjuet vi noensinne hadde ledet. Dette gjorde det enda viktigere for oss å stille forberedt, men det var utfordringer vi ikke hadde forutsett. I denne delen vil vi problematisere vår egen fremgangsmåte, både i planleggingsfasen og selve intervjuet. En stor del av å ha et kritisk blikk på rollen sin handler om å peke ut måter hvor maktbalansen i intervjuet ble skjevt. Maktbalanse er derfor et begrep vi har i tankene mens vi reflekterer over vår rolle.

4.4.1 Planlegging av intervjuet

Det er ikke bare selve intervjuet vi må reflektere over, men intervjuguiden vi lagde. Den bestemmer hvilke spørsmål vi skal stille, og hvilke tema vi snakker om. Kritikk mot intervjuguiden vår kan være at enkelte av spørsmålene var ladde. "Hvilken effekt tror du mangel på likestilling av kjønnene i barnehagen kan ha på samfunnet?" var ment for å belyse negative konsekvenser av mangel på likestilling. Selv om vi er fornøyde med svaret vi fikk, ser vi at selve spørsmålet er en påstand som sier at det er et problem i utgangspunktet. Hadde informanten for eksempel hatt en interessant og kontroversiell mening om at de egentlig opplever barnehagen som mer likestilt enn vi hadde tenkt, kunne et slikt spørsmål gjort at enkelte informanter ikke ville vært komfortable med å si meningen sin. Det er ikke alle som synes det er like greit å si rett ut at de er uenige med intervjuerne. Med to intervjuere på en informant er det allerede et ujevnt maktforhold som kan forsterkes av ladde spørsmål.

I forkant av intervjuet ser vi at vi burde ha forberedt flere oppfølgingsspørsmål. Vi kunne ha simulert intervjuet med hverandre for å planlegge ulike vendinger samtalen kunne tatt. Dette kunne gjort at vi hadde stilt med mindre nervøsitet og at vi hadde unngått mange av "fallgruvene" som vil bli nevnt i 4.4.2.

4.4.2 Gjennomføring av intervjuet

Vi var ikke forberedt på hvor mye nervøsiteten vår ville kunne påvirke intervjuet. Planen vår var at vi skulle stille relevante oppfølgingsspørsmål til informanten etter hun hadde svart på

hvert enkelt spørsmål vi hadde, men under intervjuet ble dette vanskeligere enn vi hadde trodd. Problemet var ikke at det ikke fantes gode spørsmål å stille. Da vi leste transkriptet senere oppdaget vi flere ganger at det var ting vi kunne ha bedt henne om å presisere, eller oppfordret henne til å snakke videre om. Det virket som om med en gang det ble stillhet i samtalen, ble vi veldig ukomfortable og ville at hun skulle snakke videre, så vi raskt gikk videre til neste spørsmål uten å utforske andre mulige aspekter av temaet. Senere har vi reflektert over at det egentlig ikke var noe å være nervøs for. Stillhet er helt normalt i samtaler, og det kan være fint for informanten også å få puste litt mens vi tenker gjennom hva vi vil spørre om. Dette er noe vi tror vil komme med erfaring.

Dette ledet til at intervjuet ble en del kortere enn det potensielt kunne ha blitt. Hadde vi visst om dette før vi valgte informant, ville vi hatt intervju med flere informanter for at vi skulle hatt mer data å bruke.

En annen ting vi ble særlig oppmerksom på da vi leste transkriptet vårt var hvordan vi responderte til informantens svar. "Godt svar" ble sagt flere ganger. Vi tror det har en sammenheng med at vi prøvde å unngå stillhet. Da informanten var ferdig å snakke og vi skulle bytte tema, var vi usikre på hvordan overgangen skulle bli. I øyeblikket var nok "godt svar" ment for å utrykke at vi synes svaret var utfyllende, at vi var fornøyde og ønsket å gå videre. Det ble et forsøk på å gjøre informanten mer komfortabel mens vi gikk over på et nytt tema. Vi skjønnte egentlig ganske kort etterpå at det ikke nødvendigvis var en veldig god respons. Det å si at informantens svar er godt kan antyde at det finnes et dårlig svar. Dette går tvers imot det vi ble enige med informanten om på forhånd, at det ikke finnes rette og gale svar, og at informanten er ekspert. Det er ikke meningen at vi skal bedømme svarene til informanten. Dette oppklarte vi etter intervjuet, men det kan ha påvirket hvilke svar vi fikk.

Tidligere fortalte vi om fokusgruppeintervju som et alternativ til det vi endte opp med å gjøre, og hvordan det ville påvirket maktforholdet i intervjuet. Et gruppeintervju kunne bidratt til å fylle stillheten som bidro til mye av vår nervøsitet ved at informantene kunne snakket sammen og lagt mindre press på oss for å føre samtalen videre. Samtidig har vi også argumentert at vi da måtte ha hatt mindre strukturering av intervjuet, og brukt tema som rammer i stedet for spørsmål. På den ene siden kunne dette gjort oss mindre rigide og bundet til spørsmålene våre. På en annen side ville det ha gjort oss mer avhengig av å

tilpasse oss en flytende samtale, og kunne komme med oppfølgingsspørsmål som hadde vært vanskeligere å planlegge, og dermed gjort oss mer nervøse. Vi konkluderer likevel med at et gruppeintervju ville passet bedre til problemstillingen vår og bidratt til at intervjuet vårt hadde blitt lengre og mer nyansert.

4.5 Kritikk av forskningsmetode

Vi ønsket å jobbe direkte med en profesjonsutøver og valgte derfor bort spørreundersøkelse, en annen metode som også kunne vært egnet for problemstillingen vår. En spørreundersøkelse ville gitt oss et større utvalg av data og ville gjort det mulig for flere synspunkt å komme frem, men vi ville da hatt lite kontakt med de enkelte informantene.

På grunn av Covid-19 pandemien i Norge, gjorde det ikke mulig å møte informant ansikt til ansikt. Dette er noe vi helst skulle ønske å ha gjort. Det ville vært mer naturlig å være fysisk til stede. På den andre siden gjorde det det lettere for oss å ta opp intervjuet, da Zoom har en innebygd opptaksfunksjon. I tillegg gjorde dette oss mer fleksibel når vi planlagte tidspunktet for intervjuet.

5.0 Presentasjon av funn

I dette kapitlet ønsker vi å presentere funnene ut av intervjumaterialet for problemstillingen. Kjønsroller, personalets holdninger og antagelser og foreldreperspektivet. Vi har delt opp kapitlene etter forskningstemaene, hvor vi presenterer funnene våre.

5.1 Kjønsroller

Vi spurte om hvilken effekt Olga tror mangel på likestilling av kjønnene i barnehagen kan ha på samfunnet.

Tenk et barn som man overser eller man på en måte misforstår, eller man ikke vil gå inn i fordi, dette er veldig vanskelig, også det gir jo ikke et godt selvbilde til det barnet. Det barnet vil ikke oppleve seg verdsatt, den vil ikke oppleve seg trygg, og det vil jo skape flere problemer, og hvis det blir mange sånne barn som går ut av barnehagen videre til skole som ikke har fått disse her basic trygghetfaktorene [...] så

jeg ville jo tro at de blir ikke gode altså de blir utrygge samfunnsborgere. Kanskje de kan ha med seg den utryggheten resten av sitt liv.

Som Olga sier, kan effekten av mangel på likestilling i barnehagen skape utrygge samfunnsborgere, noe som vil kunne skape problemer for samfunnet.

Olga henviser videre til noe forskning, om forutinntatte roller. Der nevner hun språkstimulering ...

Der forskningen viser at (...) gutta de leker så voldsomt, og de leker for seg selv. De styrer veldig fint på. Mens jenter ofte har tendens til å velge stille sittende bord aktiviteter, perling og alt dette her. Det er jo klart at jenter som er litt mer stille og søker mer voksen kontakt, for mer, bedre språkstimulering, og de blir snakker mye mer med. Mens guttene som holder på med sitt langt unna de voksne, de vil ikke få den samme dialogen med de voksne. (...) Like muligheter handler også om det vi skal lære i barnehagen. Det at de er godt språklig rustet når de går ut av barnehagen, at vi ser alle barn.

Olga referer til hva jentene ofte velger å gjøre, i motsetning til guttene. Dette stemmer overens med det vi tidligere refererte til med Aune (2019). Barna kan ha ulike lekemønstre, som at jentene velger leker som stimulerer språk i større grad enn guttene (s. 100). Et eksempel på dette kan være at jentene sitter med førskoleaktiviteter, bordaktiviteter med de voksne, og rollelek, mens guttene "raser" rundt og tar i mindre grad språket sitt i bruk.

5.2 Pedagogisk arbeid med likestilling: Personalets holdninger

I intervjuet stilte vi spørsmål om hvordan Olga opplevde personalets holdninger om kjønn. Olga svarte blant annet:

Jeg har jo opplevd at det kanskje er holdninger i personalgruppen [...] det kan være noen holdninger som kommer frem i uttalelsene til personalet, det har vært tilfeller der man kanskje har litt gammeldagse forutinntatte holdninger om som «ja men sånn skal jo egentlig ikke jenter være (eller gutter)», men jeg tror det blir mindre og mindre av det, jo mer vi bruker Rammeplanen ...

Det kommer ikke ut så mye spesifikt om holdningene til personalet i dette sitatet, men det legger en ramme for hva budskapet til Olga er, slik vi tolker det. Her bekrefter hun at det er tilfeller hvor personalet har holdninger som hun blant annet beskriver som «gammeldagse». Det kommer også frem en optimistisk vinkel på saken: hun sier at det blir mindre av det. Hun nevner at bruken av Rammeplanen i arbeidet er en årsak. I Rammeplanen står det at barnehagen skal jobbe for å fremme likestilling og likeverd, og motvirke diskriminering (Udir, 2017, s. 10).

Vi ble nysgjerrige på om det er en sammenheng med aldre på personalet og på disse gammeldagse holdningene som ble nevnt tidligere. Vi spurte om hun opplever at den eldre generasjonen har flere slike holdninger enn den yngre:

Det kan det absolutt være. Men så kommer det an på om den eldre generasjonen har jobbet med blant annet rammeplanen og fått inn nye forventninger, nye krav, nye måter å tenke på. Man kan av og til oppleve at det er de yngre som er mer gammeldagse i sitt hode enn de eldre. Så sann i utgangspunktet kunne man kanskje tenke seg at ja, de som er vokst opp i en annen tid har mer sånne sementerte holdninger til kjønn og kjønnsuttrykk, i noen tilfeller, men det er ikke nødvendigvis relatert til bare alder.

Olga ga et nyansert svar. Hun både bekrefter påstanden delvis, men peker ut at det eldre personalet også er i stand til å endre holdningene sine gjennom arbeidet sitt. På den andre siden kan også de yngre i staben sitte med slike holdninger. Videre forteller hun dette om personalet:

...og det her er jo et område som handler veldig mye om ens oppvekst, barndom, familieforhold og kultur. Så det kan være ulike holdninger i personalgruppen og derfor er det så viktig for meg som pedagogisk leder å løfte det opp som et tema og «hva legger du i begrepet likestilling», «hvordan ser det ut på gutter og jenter og muligheter og lek og alt det her» fordi at det er jo da de ulike holdningene vil komme frem [...] for det er jo så typisk, man ser jo ofte at man har disse forutinntatte setningene «gutter er gutter og jenter er jenter» men det er jo ikke nødvendigvis sann.

Her ble det nevnt flere faktorer i bakgrunnen som kan påvirke et menneskes holdninger om kjønn og likestilling. Oppvekst, familieforhold og kultur ble gitt som eksempler. I tillegg kommer det frem at Olga jobber med temaet sammen med personalet gjennom sin rolle som pedagogisk leder. Hun tar også avstand fra påstanden "gutter er gutter og jenter er jenter". Dette kan vi se på som en underliggende antakelse som Olga har tatt et oppgjør ved, og nå ønsker å oppfordre personalgruppen til å gjøre det samme.

Refleksjonsspørsmålene hun tar opp blir vesentlig i dette arbeidet, da målet er at personalet skal reflektere over disse og bli mer bevisst på sine egne holdninger. Dette kan for eksempel brukes i aksjonsforskning i personalgruppen (mer om dette i 6.2: Holdningsarbeid)

Ved å si at "det er jo ikke nødvendigvis sånn", tolker vi at Olga mener at det kan være ulike grunner til at gutter og jenter er annerledes, for eksempel sosialisering. Kort tid etter sier Olga "Vi er jo veldig ulike alle sammen og barn må få lov å bli møtt på det de er interessert i uavhengig av om en er gutt eller jente". Olga tar noe opp her som går igjen gjennom hele intervjuet: Retten til like muligheter. Dette er noe hun går innpå i starten av intervjuet, og også noe hun stadig kommer tilbake til under hele samtalen. Det blir som en slags rød tråd.

At alle barn i barnehagen skal ha like muligheter til å delta i aktiviteter som de interesserer seg for, og alle barn skal bli møtt med respekt, anerkjennelse, og at vi skal se og prøve å forstå de ut i fra deres forutsetninger, og gi den støtten de trenger uavhengig av om de er gutter eller jenter. Det står jo her så fint i Rammeplanen [...] at barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn. Sånn sett er det veldig stort område å jobbe med, men enkelt fortalt tenker jeg likestilling handler om like muligheter.

Dette hadde Olga å si når vi ba henne forklare hva hun mener om begrepet likestilling. Det nevnes under nesten hvert tema, ofte som en slags konklusjon. Hun forklarer dette videre når vi spør henne om forskjellsbehandling:

Altså i utgangspunktet blir barn behandlet ulikt, og det skal de jo. De har ulike behov i forhold til støtte, hjelp, oppmuntring og å skape trygghet, så det å behandle barna ulikt, det er helt nødvendig, men basisen skal alltid være at man skal gi de samme

muligheter. Du må ha en individuell behandling av barn, det skal ikke være relatert til kjønn, eller de andre faktorene som Rammeplanen ramser opp.

Like muligheter blir igjen brukt som hovedargumentet. Her blir det brukt for å illustrere at det ligger en forskjell mellom likestilling og likebehandling. Likestilling betyr ikke nødvendigvis at gutter og jenter skal behandles helt likt, men at ikke de skal bli behandlet ulikt bare på grunn av kjønn, og heller basert på de ulike behovene de har. Senere kommer det et litt mer konkret eksempel på negativ forskjellsbehandling:

...jeg studerer barns språkutvikling og språklæring i barnehagen, og der viser forskningen at man har litt sånne forutinntatte roller, guttene leker så voldsomt, og de leker for seg selv. De styrer veldig fint. Mens jenter ofte har tendens til å velge stillesittende bordaktiviteter, perling og alt dette her. Og det er jo klart at jenta som er litt mer stille og søker mer voksen kontakt, for mer, bedre språkstimulering, de blir snakket mye mer med. Mens guttene som holder på med sitt langt unna de voksne eller vi får ikke den samme dialogen med voksne sant. Og det går ut over språket, språklæringen og like muligheter. Så det er veldig mange ting. Like muligheter handler også om det vi skal lære i barnehagen.

Barna har rett på likt tilbud til språkstimulering. Merk at konsekvensene av mangel på likestilling igjen er at barna ikke får like muligheter. En annen viktig ting å tenke på her er at det trolig ikke er noen voksne i denne situasjonen som aktivt tenker at du bare skal tilby språkstimulering til ett av kjønnene. Det er heller en mangel på oppmerksomhet rundt situasjonen. De voksne tenker kanskje ikke over at jentene i større grad søker kontakt, og for de fleste er det nok naturlig å tilby det til det som søker det mer aktivt.

5.3 Foreldreperspektivet

I intervjuet kommer det frem at Olga har opplevd krav fra ulike foreldrene om for eksempel hva deres barn kan gå i, og ikke gå i. Olga opplever større motstand fra foreldre enn fra

personalet og personalets holdninger. I foreldres kjønnsforståelse legger Olga særlig vekt på fedre:

Noen ganger har jeg faktisk opplevd større motstand blant foreldre, særlig fedre. Når det kommer til dette her at gutter, min gutt skal ikke kle seg i en kjole. Vi kan få en helt klar forventning av en far, min gutt skal ikke gjøre det, da går vi inn i et dilemma fordi at når vil vi ikke ha muligheten for dialog, hvis de er veldig bestemte. Vi er forpliktet til det vi altså vi kommer inn i enn skvis, og det her trenger ikke nødvendigvis (...) min gutt skal ikke, altså de er redd for at hvis gutter kler seg i kjole så kan den gutten utvikle homofili (...). Så det med foreldrene synes jeg kan være en større utfordring noen ganger.

Som man også kan tolke ut ifra hva Olga sier, så opplever hun foreldreperspektivet som komplekst tema og som utfordrende.

Olga trekker også frem det hun kaller/definere som kulturelle koder:

Det er stor forskjell der, så det opplever jeg har vært en større utfordring noen ganger og jobbe med visse sånne kjønnsrelaterte forventninger, også hos foreldrene ut ifra kulturelle koder. Jenta skal gjøre visse ting eller leke med. Visste ikke vi ikke med andre ting og påkledning og alt sånt, da kan komme mange ting derifra, så det kan du pådra oss. (...) foreldrene trenger å bli behandlet med respekt og forståelse og den dialogen (...), hvis man forteller om vårt samfunnsmandat, hva vi er styrt av, offentlige styringsdokumenter som rammeplanen. Da er det mange av de som kanskje får enn aha opplevelse.

Olga snakker om ulike kulturelle koder som foreldrene pådrar personalet, men foreldrene har ikke i bakhode at vi blant annet er styrt av offentlige styringsdokumenter, samfunnsmandatet vi har, som Rammeplanen.

Vi spurte Olga om hvilken effekt hun tror mangel på likestilling av kjønn i barnehagen kan ha på samfunnet. Informanten snakker om forskjellen på å jobbe med personalet, fra å jobbe med foreldrene.

Holdningsarbeid, sant du må drive med holdningsarbeid, få kortene på bordet. Hva legger du i begrepet likestilling. (...) vi kan konkretisere det, vi kan snakke om

hvordan vi kan gi alle barna like muligheter. Vi kan si, se her, dette står i rammeplanen. Du kan ikke nekte å jobbe med likestilling, men til foreldrene er det litt mer vanskelig.

Som vi tolker ut ifra det Olga sier, er det mer utfordrende å jobbe med foreldrene, enn med personalet. Olga henviser til rammeplanen, at barnehagepersonalet er pliktige til å jobbe med likestilling.

6.0 Drøfting

I dette kapitlet skal vi drøfte funnene i lys av problemstillingen. Vi skal drøfte noen av de temaene vi har oppdaget gjennom prosjektet som vi mener er viktigst for problemstillingen opp mot teorien vi har brukt og utdragene fra intervjuet.

6.1 Kjønsroller i barnehagen

Vi tror at de fleste blir påvirket av kjønnsroller i løpet av livet sitt, enten bevisst eller ubevisst. Det vi ville undersøke var hvordan disse kjønnsrollene manifesteres i barnehagen, og om disse kjønnsrollene nødvendigvis har en negativ påvirkning. Likevel var det en hypotese vi hadde da vi gikk inn i prosjektet, siden barnehagen er lovpålagt å jobbe med kjønnslikestilling. Gjennom vårt arbeid har vi opplevd at denne påstanden har blitt bekreftet. Som vi har nevnt har medfødt kjønn mye å si for senere yrkesmuligheter, og det påvirker hvilken behandling, oppfølging og læring de får av de voksne. Dette støttes også opp av det Olga sa da hun snakket om at det kunne påvirke grad av språkstimulering. Dette kan kobles til kjønnsroller fordi jentene og guttene blir plassert i roller. Guttene er “de voldsomme” som skal klare å holde seg selv i aktivitet, mens jentene er “de snille” som sitter med rolige aktiviteter som gjør at det blir mer naturlig for de voksne å tilby språklig kontakt med dem. Askland (2009) bruker eksempler på praksisfortellinger når han skriver om å ta fatt i underliggende antakelser man har. I disse eksemplene blir jentene fremstilt som stillesittende, sosiale og omsorgsfulle, mens guttene herjer rundt (s. 111-113). Leseren blir utfordret til å tenke over om dette er fordi jenter og gutter er født slik, eller om de voksne passivt belønner enkelte barns oppførsel basert på kjønn. Dette er en interessant problemstilling. Er det lavere terskel for personalet å hysje på jenter som herjer fordi de har en høyere forventning om at jentene skal sitte i ro? Blir gutter i mindre grad oppfordret til å

delta i stillesittende aktiviteter fordi vi er vant til at de leker mer herjete? Disse spørsmålene hjelper oss å illustrere mulige måter kjønnsroller kan oppstå og bli vedlikeholdt. Det er jo ikke nødvendigvis slik at personalet ønsker at det skal bli slik. Vi tror mye av grunnen kan være at de bare ikke er klar over hvilke fordommer de sitter med. Dette støttes opp i teori (Aune, 2019, s. 100-101), og samtalen vår med Olga.

Det er ikke nok at vi bare konkluderer at kjønnsroller eksisterer, vi må også ta stilling til hvorfor det vil være bra å motvirke dem. Vi tar utgangspunkt i hva Olga sa da vi spurte om hvordan mangel på likestilling kan påvirke samfunnet i fremtiden. Hun svarte at hvis ikke barn blir møtt med de interessene og behovene de har, vil de vokse opp som “utrygge voksne”. Slik vi tolker dette betyr det at barna, som ikke får sine interesser og behov verdsatt og anerkjent på grunn av mangel på likestilling, vil vokse opp utrygge på andre, og vil kunne komme til å videreføre slike holdninger til kjønn. I tillegg kan man argumentere at det vil ha en negativ påvirkning på barnets livskvalitet, både i oppveksten og voksenlivet. Gjennom hele intervjuet gjentok Olga flere ganger at barn skal ha like muligheter, og dette ser vi på som det sentrale argumentet i oppgaven. Dette kan også kobles opp mot den tidligere påstanden om at kjønn har mye å si for yrkesvalg. I dag har vi forskjellige yrker som er dominert av det ene kjønn. Det kan tenkes at et barn som vokser opp i et miljø som tviholder på tradisjonelle kjønnsroller vil ha det vanskeligere å velge at yrke som domineres av det motsatte kjønn, spesielt hvis det er familien deres som holder på disse tradisjonene. Mange av disse yrkene har også historisk sett hatt kjønnede navn, noe som videre kan bidra til at tradisjonene forsterkes. Dette kan være for eksempel husmor, vaskedame, barnehagetante og fylkesmann. Disse ordene opplever vi at i større grad blir byttet ut med kjønnsnøytrale ord som hjemmearbeidende, rengjøringspersonell, barnehagelærere og statsforvalter. Det er sannsynligvis på grunn av at det har blitt lagt mer vekt på dette i samfunnsdiskursen, og folk er mer bevisst på det. Innad i barnehagen er det også mye som kan arbeides med ved å bevisstgjøre de voksne på ting de gjerne ikke er klar over at de gjør. Dette skal vi drøfte videre i neste underkapittel.

6.2 Personalets holdninger og antakelser

Holdningsarbeid er relevant i oppgaven vår fordi vi mener at kjønn- og likestillingsdiskursen påvirkes sterkt av personalets forutinntatte holdninger. I tillegg vil det gi oss en ide om

hvordan det kan arbeides med i barnehagehverdagen. Gjennom intervjuet vårt med Olga får vi et lite innblikk i hvordan dette skjer. Vi har tidligere nevnt hvordan personalets holdninger om gutter kan påvirke språkutviklingen til guttene, ifølge Olga. Ser man på de som “voldsomme” og mindre glad i rolige aktiviteter, er det lett å glemme å gi dem samme oppfølging. Her kan vi igjen trekke frem eksemplet om språkstimulering.

For at barnehagen skal bli sett på som en lærende organisasjon, kreves det at vi er åpne for nye praksiser. Derfor mener vi at holdningsarbeid og kritisk syn på egen praksis er viktig når vi jobber med et tema som er så påvirket av hvilke holdninger vi sitter med.

6.2.1 Holdningsarbeid

Eksempelet som ble brukt av Haugen og Skogen handlet om barn med atferdsvansker. Hvordan kan denne metoden anvendes til arbeid med kjønn og likestilling? Som vi har nevnt, virker holdningsarbeid best når man arbeider med både kunnskapene og følelsene til de ansatte. For å utvikle kunnskap om kjønn og likestilling er det da nødvendig at lederen av personalet sørger for at personalet får saklig informasjon om temaet. Vi mener det kan være lurt å holde fokus på at kjønnene ikke er helt likestilte enda. Lederen kan vise til pålitelige kilder og studier for å gi personalet den faglige og teoretiske kunnskapen de trenger for å arbeide med likestilling. Et eksempel kan være å vise til forskning som problematiserer hverdagslige antakelser man finner i barnehagen. De underliggende antakelsene som vi har nevnt tidligere oppstår ofte fordi folk bare har blitt lært opp til å akseptere at ting er som det er uten å vite hvorfor, derfor påstanden “slik er det bare”. Kanskje lederen av personalgruppen kan ta tak i disse antakelsene og jobbe derfra? I intervjuet nevner Olga dette med å stille spørsmål til personalgruppen: “hvorfor er det slik?”.

I tillegg må man jobbe med følelsene til personalet. Her kan leder for eksempel invitere til diskusjoner om hva som skjer med barn som blir forskjellsbehandlet. Som vi tidligere har nevnt blir det for eksempel oftere forventet at jenter skal vente på tur, mens gutter blir møtt av personalet lettere. Kan det hende at de kvinnelige ansatte vil kjenne seg igjen i dette? Det å dele personlige anekdoter fra sin egen barndom kan vekke følelser i personalet som kan endre på holdninger til likestilling.

6.2.2 Aksjonsforskning

Videre vil vi drøfte hvordan man kan bruke aksjonsforskning for å arbeide med temaet. Som vi har påpekt tidligere er nøkkelen med denne forskningsstrategien at forskeren (i dette tilfellet personalgruppen) medvirker i refleksjonen og handlingen. Målet med slik forskning innenfor temaet vil være å bli mer bevisst på sin egen holdning og praksis. En god måte å gjøre dette på kan være å ta videoopptak av personalet og barna for å se hvordan de samspiller. Men kan for eksempel ta opp et måltid eller en samlingsstund for å undersøke om vi ubevisst behandler guttene og jentene annerledes. Personalet kan se på opptakene i ettertid for å finne ut hva de gjør som er bra, og for å kunne stille kritiske spørsmål til praksisen. De eksemplene Olga kom med under intervjuet kan også undersøkes. Tilbyr personalet mer språkstimulering til jentene? Slik som vi har tolket det kan det virke slik. Som vi tidligere har nevnt, kan kjønnsroller føre til ulike lekeaktiviteter for de ulike kjønnene. Disse lekeaktivitetene kan ha mye å si for hvor mye barna får arbeidet med språket sitt (Aune, 2019, s.119).

Strategien til Haugen og Skogen, og strategien til Lafton må ikke nødvendigvis stilles mot hverandre, men kan tvert imot støtte hverandre opp. Lafton sin strategi med aksjonsforskning vil kunne bidra til høyere refleksjon og selvbevissthet mens Haugen og Skogens holdningsarbeid vil kunne dra nytte av refleksjonene som er gjort for å sette i gang samtaler og aktiviteter for personalet slike at de kan utvikle holdningene sine. Slik som vi ser det, er det da logisk at man begynner med aksjonsforskningen for å avdekke holdninger og antakelser som personalet ikke er klar over at de sitter med. Etter det kan man ta tak i funnene av forskningen ved å sette i gang samtaler rundt temaet, slik Olga nevnte i intervjuet. Haugen og Skogen nevnte at holdningsarbeid kan ta flere uker. Olga mener at arbeid med kjønn og likestilling må alltid stå i fokus. Dette kan vi tolke som om at arbeidet med kjønn og likestilling er mer omfattende enn holdningsarbeid som oftest er.

Ideen om å bruke likestillingsombud er veldig interessant. Det er ikke noe vi har selv sett bli brukt i barnehagen, men det er noe vi mener ville gjort det lettere for en personalgruppe som har problemer med å ta et ærlig oppgjør med egne holdninger, antakelser og praksiser.

6.3 Foreldreperspektivet

Når vi intervjuer Olga, blir foreldreperspektivet et tema. Dette ser vi på som et viktig tema for oppgaven. Samfunnet er i stadig endring, og dette er med på å påvirke både

foreldreperspektivet og foreldresamarbeidet i barnehagen. Relevante endringer i foreldreperspektivet vil være de nye foreldrene og spesielt de nye fedrene. Rimelig sett er det naturlig å tenke at det her er snakk om utviklingstrekk, som står i forhold til hverandre og samtidig avspeiler dypere endringer i samfunnsstrukturen. Men vi anser at en analyse av slike sammenhenger ligger utenfor avgrensingen til oppgaven.

6.3.1 De nye foreldrene

Det er nå et gjennomgående høyere utdanningsnivå blant foreldregruppen enn tidligere, noe som er med på å påvirke foreldreperspektivet. Barnehagen står ikke lenger i den samme utdanningsmessige særstillingen som før. Det som blant annet har påvirket dette er tilbudet alle får om videregående skole og antallet ungdommer i høyere utdanning. I tillegg til dette har lover og planer for barnehagen og skole blitt utarbeidet og rettighetene til foreldrene er blitt understreket tydeligere. Som Olga nevner, er det vanskeligere å samarbeide med foreldrene om likestilling enn barnehagepersonalet, noe som kan tyde på foreldreperspektivet er i endring (Grythe & Midtsundstad, 2002, s. 14-17).

6.3.2 De nye fedrene

Fedrene i barnehagen er i en endring, tidligere har ikke fedrene vært like vektlagt i faglige sammenhenger, og i sammenhenger som omhandlet små barns oppvekst og utvikling. Synet har endret seg og vi kan være enige i at de fleste fagfolk slutter seg til et synspunkt om at fedrene er, og kan være like gode og like betydningsfulle omsorgsgivere som mødre. Kan dette ha en sammenheng med at Olga synes samarbeidet med særlig fedre er mer utfordrende? Det er godt spørsmål, som vi dessverre ikke fikk frem i intervjuet, men som vi kan ha som ettertanke for videre refleksjon. Dette kan være påvirket av at det er endringer i forhold mellom mødre og fedre. Såkalte tidsnyttingsundersøkelser viser til økt fedre-engasjement i barneomsorgen på hjemmeplanet. Likevel har det tidligere vært fraværende med småbarnsfaren i lærebøker og debatter om foreldresamarbeid i barnehagen. Det sies at den faktiske deltagelsen til fedrenes samarbeid i barnehagen heller ikke har hatt særlig oppmerksomhet fra barnehagepersonalets side. I enkelte tilfeller vil samarbeidet med mor være enklere, når det er mor som stiller opp og fedrene blir glemt i dette samarbeidet. Det kan sies at fedrene som mulige og likeverdige samarbeidspartene er relativt nytt, men likevel nødvendig og ikke minst utfordrende perspektiv i denne sammenhengen her. Vi vil understreke at vi ikke vil påstå at fedrene ikke var dyktige, interesserte eller villige til å delta

i barneomsorgen før, men heller at dette var ikke et tema som ble vektlagt i barnehagediskurser. Vi kan trekke en parallell med kjønnsroller i barnehagen: hvis kvinner blir sett på som mer omsorgsfull og barneorientert av personalet i barnehagen, vil de sannsynligvis prioritere å inkludere mødrene fremfor fedrene. Etter hvert som denne kjønnsrollen har blitt utfordret, og foreldrene blir sett på som mer likestilt i barnepasset, blir fedrene inkludert i høyere grad i foreldresamarbeidet og barnehagediskursene.

6.3.3 Relasjonsmodell for å styrke foreldresamarbeid

En godt didaktisk modell for å oppfostre foreldresamarbeid kan være at barnehagepersonalet tar i bruk relasjonsmodellen for foreldresamarbeidet. Modellen bygger på barnehageloven, rammeplanen for barnehagen, barnehagen, samarbeidspartner, mål, innhold, vurdering, samarbeidsformer og omfang. Ved et foreldresamarbeid som tema i barnehagen, er disse elementene på sine måter viktig å vite om. Det er like viktig å vite og å være bevisst på hvordan elementene påvirker hverandre. Modellen kan være grunnlag for:

- klargjøre og reflektere valgene som en står ovenfor i foreldresamarbeidet, og hvordan valgene er gjensidig påvirket av hverandre

- kartlegge situasjonen de befinner seg i nå i foreldresamarbeidet

- et grunnlag for vurdering av foreldresamarbeidet som foreligger

- et grunnlag for endringer, for hvordan både barnehagepersonalet og foreldrene ønsker samarbeidet er

- et grunnlag for videre planlegging av foreldresamarbeidet

I prinsippet er relasjonsmodellen tenkt på som hjelpemiddel for personalet i barnehagen, men hvis det er ønskelig og mulig blir det tatt i bruk sammen med foreldrene (Grythe & Midstundtstad, 2002, s. 24-25).

7.0 Oppsummering

I denne oppgaven har vi gjennom teori, intervju og drøfting svart på problemstillingen "*hvordan jobber barnehagepersonalet for å likestille kjønnene i det pedagogiske arbeid?*". Ved bruk av litteratur har vi gjort rede for ulike strategier for å jobbe med holdninger og antakelser blant personalet. Dette mener vi er viktig arbeid fordi det vil påvirke hvilket syn

man har på kjønn og hvordan man behandler ulike kjønnsuttrykk, noe som støttes av intervjuet. Vi har også sett på hvilken rolle foreldrene har i dette temaet, og konkludert at foreldreperspektivet og foreldresamarbeidet i barnehagen blir påvirket av samfunnsendringer. Det kommer frem i kapittel 5.0, presentasjon av funn at spesielt må det jobbes med fedrene og deres syn på likestilling. Vi ser at barnehagene har fortsatt en vei å gå i arbeidet med kjønn og likestilling, og er et arbeid som krever at det holdes i fokus hele tiden.

8.0 Avslutning

Formålet med dette bachelorprosjekt var å få en dypere forståelse for hvordan det arbeides med kjønn og likestilling i norske barnehager. Gjennom prosjektet har vi lært mye om oppgaveskriving og prosjektarbeid. Det vi kanskje har synes har vært mest lærerikt med prosjektet var intervjuet. Selv om det er mye vi ville gjort annerledes (se kritikk av egen rolle), har det vært en verdifull erfaring som vi vil ta med oss neste gang vi skal intervju noen. I tillegg har vi gjennom prosjektet lært mye om å veilede og jobbe med personalet for å bevisstgjøre hverandre om egen praksis. Dette vil komme godt med i arbeidet med likestilling når vi går inn i yrket, men vi mener det vi har lært vil ha en overføringsverdi i resten av det pedagogiske arbeidet.

Hadde oppgaven vår hatt et større omfang, eller hvis vi skulle skrevet en lignende oppgave senere ville det vært interessant å undersøke likestilling i barnehagen i et historisk perspektiv, kjønnsfordelingen i personalgruppen, og utradisjonelle kjønnsuttrykk og kjønnsidentiteter. Som nevnt i kapittel 1 er dette temaer som opptar oss, men som vi måtte velge bort da vi avgrenset prosjektet vårt. Vi tror også å undersøke barneperspektivet ved å ta i bruk observasjon og barneintervju vil være meget interessant.

Litteraturliste

Askland, L. (2009). Følelser og motsetninger - Å rydde i sammensatte praksiser. I Askland, L. & Rossholt, N. *Kjønnsdiskurser i barnehagen: Mening, Makt, Medvirkning* (s. 105-113). Fagbokforlaget

Aune, H. (2019). *Like læringsmuligheter for gutter og jenter*. Fagbokforlaget.

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode. Ev kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget

Dalland, O. (2007) *Metode og oppgaveskriving for studenter* (4.utg.). Gyldendal Akademisk

FN (2019) *Kvinner og likestilling*. FN-sambandet.

Hentet fra: <https://www.fn.no/tema/fattigdom/kvinner-og-likestilling>

FN (2021). *FNs bærekraftsmål: Likestilling mellom kjønnene*. FN-sambandet.

Hentet fra: <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoenne>

Glaser, V. (2019). *Foreldresamarbeid- barnehagen i et mangfoldig samfunn*. (2.utg). Universitetsforlaget

Grythe, J. & Midstundstad, H, J. (2002). *Foreldresamarbeid i barnehagen- muligheter og begrensinger- idealer og realiteter*. Høyskole Forlaget: Norwegian Academic press

Haugen, R. & Skagen, E. (2013). Holdninger og Kommunikasjon. I Skagen, E. (red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M. V., *Å være leder i barnehagen (2.utg.)* (s. 105-116). Fagbokforlaget.

Heiberg, A, B. & Pirelli, E, E (2020). Kjønn - menneske. I Store medisinske leksikon. Hentet 24. april 2021 fra: <https://sml.snl.no/kj%C3%B8nn - menneske>

Lafton, T. (2011). Å bryte opp egen praksis – kritisk refleksjon som utgangspunkt for nye handlinger.

I Otterstad, A. M. & Rhedding-Jones, J. (red.), *Barnehagepedagogiske diskurser* (s. 101-113). Universitetsforlaget.

Rossholt, N. (2006). *Temahefte om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet 26. mai 2021 fra: [290163-temahefte om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen.pdf \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/contentassets/290163-temahefte-om-likestilling-i-det-pedagogiske-arbeidet-i-barnehagen.pdf)

Ryste, M.E & Ikdahl, I. (2019, 1. juli). *Likestilling*. Store norske leksikon.
Hentet fra: [likestilling – Store norske leksikon \(snl.no\)](https://snl.no/likestilling)

Stordal, G. (2015). *Er kjønn noe man er, blir eller gjør? Om ulike tilnærminger til barn og kjønn*. I K. Emilsen (Red), *Likestilling og likeverd i barnehagen* (s. 71-85). Bergen: Fagbokforlaget

Storvik, L. F. (2020, 2. juni). *Jenter som leker Batman får beskjed om å slutte, gutter som leker med dukker for ros.*

Hentet den 08 juni fra 2021: <https://kjonnsforskning.no/nb/2020/06/jenter-som-leker-batman-far-beskjed-om-slutte-gutter-som-leker-med-dukker-far-ros>

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver.*

Hentet fra:

<https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

Østerås, B. (2011). Kjønn har betydning: "Jenter kan ikke spille fotball". I Otterstad, A. M. & Rhedding-Jones, J. (red.), *Barnehagepedagogiske diskurser* (s. 101-113). Universitetsforlaget.

Vil du delta i forskningsprosjektet

Kjønnsroller og likestilling

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å intervju deg, knyttet til bacheloren oppgaven, om kjønnsroller og likestilling. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å finne ut av om det er barn i barnehagen som blir behandlet ulikt i forhold til hvilket kjønn de er. Nylig forskning, viser at ansatte forskjellsbehandler gutter og jenter i barnehagen. Dette finner vi veldig interessant og i forbindelse med vår bacheloroppgave i barnehagelærerutdanningen vil vi gjerne undersøke dette nærmere. For å undersøke dette nærmere har vi utarbeidet følgende problemstilling:

Hvordan jobber ansatte i barnehagen for å likestille ulike kjønnsidentiteter i det pedagogiske arbeid?

Problemstillingen som vi har utarbeidet vil være førende dor spørsmål vi ønsker at stille deg i et intervju. Opplysningene som kommer frem i intervju, vil bli analysert og bearbeidet av kun oss. Opplysningene vil ikke bli brukt til andre formål enn til bacheloren.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskulen på Vestlandet.

Fakultetet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag.

Veileder for prosjektet:

Hanne Blaafalk. E-post: hbla@hvl.no. Tlf: 55 58 58 93

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Dette er en en-til-en intervju, så du vil være den eneste som får henvendelse. Vi har kommet frem til å høre med deg, da vi har kjennskap til deg fra før av. Vi tror du vil være egnet informant til intervjuet, da du er en engasjerende pedagogisk leder og har hatt en lang karriere, og egnet utdanning.

Hva innebærer det for deg å delta?

En-til-en intervju er metoden som blir brukt. Intervjuspørsmålene vil bli gitt i god tid før avtalt intervju tidspunkt. Intervjuet vil følge en strukturert stil, og spørsmålene vil bli sendt på forhånd. Det blir tatt notater underveis, samt lydopptak.

- Lydopptaket vil kun brukes til å transkribere samtalen. Deretter slettes lydopptaket.
- Notatene blir brukt til bachelor oppgaven.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Høgskulen på Vestlandet vil ha tilgang til personopplysninger, veileder (Hanne Blaafalk) og to studenter (Kiren og Thomas).

- For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene vil navnet og kontaktopplysningene dine være erstattet med en kode som lagrer på egen navneliste, adskilt fra øvrige data.
- Vi forholder oss til NSD – Norsk Senter for forskningsdata.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i juni, 21 juni 2021. Ved prosjektslutt vil notater og lydopptak slettet.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskulen på Vestlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Høgskulen på Vestlandet, ved Hanne Blaafalk
Tlf: 55 58 58 27
E-post: hbla@hvl.no
- Vårt personvernombud: Trine Anikken Larsen
Tlf: 55 58 76 82
E-post: Trine.anikken.larsen@hvl.no

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Hanne Blaafalk

(Forsker/veileder)



(Studenter)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *kjønnsroller og likestilling* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i en-til en intervju
- At mine personopplysninger lagres til og med prosjektslutt

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Intervjuguide

Her er spørsmålene vi vil komme til å stille deg. Husk at det finnes ikke noen rette eller gale svar her!

Innledende spørsmål

- Hva ligger du i begrepet likestilling?
- Mener du likestilling er noe man kan jobbe med sammen med barna? Hvordan?

Hoveddel

- Hvordan opplever du personalets holdninger? Er folk bevisste og oppmerksom på hvordan de jobber med likestilling?
- Har du sett eller opplevd at gutter og jenter i barnehagen blir behandlet ulikt? Hvis ja, kan du gi noen eksempler?
- Hvilken effekt tror du mangel på likestilling av kjønnene i barnehagen kan ha på samfunnet?

Avsluttende spørsmål

- Hva tror du må til for at vi skal oppnå likestilling i barnehagen?
- Har du noen mer du vil kommentere/ legge til?