

Fler män i förskolan

EN ANTOLOGI OM BREDDAD REKRYTERING



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Fler män i förskolan

EN ANTOLOGI OM BREDDAD REKRYTERING



Arbetsgrupp:

Elsa Mattsson (redaktör), elsa.mattsson@skl.se,
Christin N. Granberg, christin.n.granberg@skl.se,
Hanna Sällemark, hanna.sallemark@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2015

ISBN: 978-91-7585-250-8

Foto omslag: Casper Hedberg

Foto inlaga: Casper Hedberg, My Hellsten, Elisabet Wahl m fl

Produktion: Kombinera AB

Tryck: LTAB, 2015

Förord

Förskolan behöver rekrytera många kompetenta medarbetare de närmaste åren, både barnskötare och förskollärare. Att bredda rekryteringen är ett sätt för arbetsgivarna att möta utmaningen. Andra strategier är att använda kompetensen rätt, visa karriärmöjligheter, underlätta lönekarriär, skapa engagemang och att marknadsföra jobben.

I detta sammanhang är det viktigt att både män och kvinnor ser förskolan som en tänkbar arbetsplats. I dag är andelen män bland förskolans personal orimligt låg. Både män och kvinnor behövs i förskolan. Det är det som den här antologin handlar om.

Antologin vänder sig främst till dig som arbetsgivare, i rollen av förtroendevald eller chef. Den vänder sig även till dig som på annat sätt arbetar med att utveckla förskolan. Vi hoppas att texterna ska bidra med både kunskap och inspiration.

Stockholm i april 2015

Caroline Olsson
Sektionschef, Arbetslivssektionen
Avd. för arbetsgivarpolitik

Roy Melchert
Sektionschef, Utbildningssektionen
Avd. för utbildning och arbetsmarknad

Innehåll

- 7 Därför är det viktigt med fler män i förskolan enligt SKL
- 15 Kapitel 1. Så jobbar vi – Arjeplog och Malmö om vägar att locka män till förskolan
- 27 Kapitel 2. Män i förskolan – den historiska bakgrunden
- 35 Kapitel 3. Nybörjaren, veteranen och återvändaren – tre röster om att jobba i förskolan
- 47 Kapitel 4. En fråga för politiken
- 51 Kapitel 5. Män i förskolan och på förskolläraryrket – vilka är ni?
- 67 Kapitel 6. Så ett frö! Feriejobb som en väg in i förskolan
- 77 Kapitel 7. Maskulinitet och omsorg – gamla mönster för män i förskolan
- 85 Kapitel 8. "Manliga" förebilder i förskolan – hur kan det förstås?
- 99 Kapitel 9. Fler män i norsk barnehage – Norge, Sverige och frågan om jämställdhet i förskolan
- 111 Kapitel 10. Kompetens viktigare än kön på genusförskola i Umeå
- 119 Skribenterna



Därför är det viktigt med fler män i förskolan enligt SKL

Frågan om varför fler män ska arbeta i förskolan kan verka överflödig. Förskolan är ju en arbetsplats med en ovanligt stor snedfördelning avseende kön där bara fyra procent av de anställda är män. Läger vi till att förskolan på grund av växande barnantal och kommande pensionsavgångar behöver rekrytera många fler medarbetare så borde saken vara avgjord. Men som vi kommer att märka i denna antologi rymmer frågan många dimensioner. En viktig aspekt är vad vi egentligen vill uppnå med fler män i förskolan. Svaret får stor betydelse för hur vi tar oss an det praktiska arbetet. En sak är säker. Det finns inte en isolerad lösning för att få in fler män till förskolan. Ansvaret vilar på flera olika aktörer och ska vi lyckas måste vi samarbeta.

Vi sammanfattar det strategiska arbetet med fler män till förskolan i fyra utgångspunkter:

- › Breddad rekrytering är en lösning för framtida kompetensförsörjning
- › Kön ska inte vara ett hinder för jobb i förskolan
- › Fler vägar behövs in i förskolan
- › Kompetenta medarbetare skapar världens bästa förskola

Breddad rekrytering är en lösning för framtida kompetensförsörjning

Aldrig tidigare har så många barn gått i förskola. År 1980 gick 36 procent av alla barn mellan 1 och 6 år på det som då kallades dagis och barnomsorg. Idag går ca 84 procent av alla barn mellan 1 och 5 år i förskolan, som idag har blivit en egen skolform.¹

För att bibehålla och fortsätta utveckla verksamheten behöver cirka 50 000 förskollärare och barnskötare rekryteras fram till år 2023.² De lokala rekryteringsutmaningarna kan se olika ut. Kommunernas geografiska läge kan påverka vem som finns att anställa och verksamheternas arbetssätt och bemanning kan skilja sig åt. Något som är gemensamt för landets förskolor är dock den låga andelen män. Här finns en framtida rekryteringspotential.

För att kunna möta dagens och morgondagens behov av kompetent personal är det därför nödvändigt att se möjliga medarbetare i hela befolkningen, bland både män och kvinnor.

Kön ska inte vara ett hinder för jobb i förskolan

Tjejer och killar i åldern 15–24 år kan i ungefär lika hög grad tänka sig att jobba inom förskolan.³ En genusmedveten studie- och yrkesvägledning som ger grundskole- och gymnasieelever en god grund byggd på saklig information kan vara avgörande för att göra genomtänkta val. Särskilt för de killar som är nyfikna på att jobba i förskolan men som i dagsläget inte hittar fram.

Normer kring kön och yrken är något som påverkar både vuxna och barn. Några av de allra första yrken som många barn blir bekanta med är just förskollärare och barnskötare. Här finns möjlighet att visa att yrkena passar lika bra för män och kvinnor. Män ska dock inte lockas till förskolan för att fylla någon specifikt ”manlig” funktion. Och fler män i förskolan är inte lösningen för att uppnå en jämställd förskola. Men det kan vara en av flera vägar för arbetsplatsen att lyfta frågan om jämställdhet och realisera förskolans uppdrag om att motverka traditionella könsmonster. Barn i förskolan ska veta att du kan prova, välja och göra det som intresserar dig, oavsett om du identifierar dig som pojke eller flicka. Samma villkor ska självklart gälla för det barn som inte identifierar sig som pojke eller flicka.

Alla medarbetare i förskolan ska kunna arbeta utan att bli bemötta utifrån stereotypa föreställningar om kön. Att lyfta förskolan som professio-

Not 1. Statistik från Skolverket, hämtad 2014.

Not 2. *Så löser vi rekryteringsutmaningarna*, SKL 2014.

Not 3. *Jobb som gör skillnad*, SKL 2013.

nell arbetsplats och att definiera och lyfta barnskötarnas och förskollärarnas yrkesroller kan vara en väg för att synliggöra och arbeta aktivt med de normer som omger förskolan och dess medarbetare.

Män i förskolan riskerar dessutom att direkt eller indirekt misstänkliggöras som pedofiler, bara i egenskap av sitt kön. Även om fallen är mycket ovanliga så får varje misstanke om sexuella övergrepp i förskolan konsekvenser för alla män i förskolan. Det kan påverka hur de förhåller sig till sin yrkesroll. Det påverkar sannolikt även de män som står inför valet att gå in i yrket.

Fler vägar behövs in i förskolan

Många män i förskolan och på förskolläraryrket berättar att det var avgörande för dem att de innan studie- och yrkesvalet hade fått erfarenhet av pedagogiskt arbete med barn. Det visar på ett behov av att förmedla bilden av yrket på fler sätt och utveckla möjligheterna att testa yrket. Det rör sig även om möjligheterna att byta yrke mitt i livet och att hitta skärningspunkter med andra yrken och utbildningar. För det krävs kunskap om vilken ytterligare kompetens som behövs för arbete i förskolan.

En annan utmaning är att nå dem med rätt utbildning som av olika skäl har lämnat yrket och uppmuntra dem att återvända till förskolan. För att lyckas med det kan ett sätt vara att lyssna på deras reflektioner över sin yrkesroll och ta tillvara de erfarenheter som finns.

För att utforska och lyckas skapa fler vägar in i förskolan måste olika aktörer, på både nationell och lokal nivå, hitta varandra och arbeta tillsammans. I det arbetet måste både skolhuvudmän, fackliga företrädare, lärosäten och andra myndigheter, till exempel Arbetsförmedlingen, engageras.

Kompetenta medarbetare skapar världens bästa förskola

Det finns all anledning att vara stolt över förskolan, en viktig del av vårt välfärdssamhälle som lägger grunden för barnens livslånga lärande. Nio av tio föräldrar är nöjda med förskolan, och det tror vi har att göra med den höga andelen av kompetent personal som utmärker den svenska förskolan. 49 procent av alla årsarbetare i den kommunala förskolan har en pedagogisk högskoleutbildning. 22 procent har en gymnasieutbildning för arbete med barn. Ytterligare åtta procent av årsarbetarna har viss pedagogisk utbildning.⁴

För att kunna locka kompetenta och lämpliga medarbetarna behöver förskolan vara en attraktiv och meningsfull arbetsplats. Och för många män-

Not 4. Statistik från Skolverket, hämtad 2015.

niskor är den redan det. Förskolepersonal är eftertraktad och med rätt kompetens erbjuds jobb i hela landet, i en sektor med goda framtidsutsikter. En aspekt av förskolans attraktionskraft är möjligheten till karriärutveckling för både förskollärare och barnskötare. Här måste arbetet utvecklas med individuell och differentierad lönesättning. Det handlar om att skickliga medarbetare ska få bättre lön.

Sedan den nya förskolläraryrket utbildningen startade 2011 är söktrycket högt.⁵ En förklaring kan vara att utvecklingen av förskollärares löner svarar mot bredden av yrkets innehåll och det ökade ansvaret. En förskollärares medellön är drygt 27 000 kr⁶ men kan i vissa fall ligga högre. Idag kan en nyutexaminerad förskollärare i Stockholm och Göteborg få en lön på omkring 30 000 kronor i månaden. När vi bad ungdomsbarometern fråga unga om vilken inkomstlöslön olika yrken har underskattade de alla läraryrken, inklusive förskollärare, samtidigt som de överskattade lönen i andra sektorer.⁷ Även om lön bara är en av flera komponenter som människor utgår ifrån vid yrkesval behöver gamla föreställningar om lönerns nivåer utmanas.

Låt dig inspireras!

Arbetet med att bredda rekryteringen och få in fler män i förskolan handlar inte om att förändra förskolans eller medarbetarnas uppdrag. Det handlar om att se och sätta fingret på varför den svenska förskolan är så viktig för våra barn, deras lärande och utveckling. Vi måste nyansera bilden av arbetsplatsen och vem som passar att arbeta där. Vi behöver berätta om de meningsfulla arbeten som utförs varje dag. Därför behöver vi ständigt ge bra förutsättningar till alla dem som arbetar i förskolan, både kvinnor och män.

Kapitlen i antologin berör frågan om män i förskolan både utifrån praktisk och teoretisk synvinkel. Författarna bidrar med olika perspektiv och ansvarar för innehållet i sina texter. Vi hoppas att du blir inspirerad av både utmaningar och lärande exempel!

Not 5. Statistik från Universitetskanslersämbetet.

Not 6. Partsgemensam statistik, SKL 2014 (månadsavlönade).

Not 7. *Jobb som gör skillnad*, SKL 2013.



Antologins kapitel i korthet

Så jobbar vi – Malmö och Arjeplog om vägar att locka fler män till förskolan

I det första kapitlet samtalar frilansjournalisten Elisabet Wahl med en HR-specialist i Malmö och en skolchef i Arjeplog om breddad rekrytering till förskolan. Frågorna och funderingarna som presenteras här genomsyrar hela antologin. I samtalet blir det tydligt hur kommuners olika förutsättningar påverkar arbetet för att få in fler män i förskolan. Antalet anställda inom Malmös förskolor är till exempel fler än Arjeplog kommuns invånarantal. Samtidigt har de två kommunerna mycket gemensamt. Båda betonar vikten av att bryta normer, både när det gäller bilden av förskolan som arbetsplats och kring vem som förväntas att arbeta där.

Män i förskolan – den historiska bakgrunden

Förskolan har stadigt växt i omfattning och successivt fått en allt mer självklar plats i det svenska samhället. Men andelen män som arbetar i förskolan har varit låg ända från början. Gunnar Wetterberg ger oss en historisk tillbakablick i svensk skol- och familjepolitik och förklarar varför den moderna förskolan kom att bli en arbetsplats för i första hand kvinnor. Dessutom presenterar han en framåtblick med möjliga lösningar för den framtida arbetsmarknaden, bland annat kring ökade möjligheter att byta yrke mitt i livet.

Nyborjaren, veteranen och återvändaren: Tre röster om förskolan

I det här kapitlet tittar vi närmare på vad det faktiskt kan innebära att arbeta med barns utveckling och lärande genom en nybörjare, en återvändare och en veteran i förskolan. Studenten Ahmet berättar hur det känns att få höra att hans yrkesval är ”gulligt”, barnskötaren Patrik betonar vikten av en verksamhet i ständig utveckling och förskolläraren Viktor förklarar varför han tänker återvända till förskolan efter tio år i grundskolan.

En fråga för politiken

Hur ser dagens kommunpolitiker på frågan om män i förskolan? Svarar gör fyra politiker som representerar fyra olika partier i fyra olika kommuner. Samtliga tycker att fler män ska in i förskolan men har skilda idéer om hur och varför.

Män i förskolan och på förskolläraryrket, vilka är ni?

Vilka mönster kan vi se bland manliga barnskötare, förskollärare och förskollärlärarstudenter? För att söka svar utgår Mia Heikkilä från två intervjustudier. Främst av allt blir det tydligt att männen i förskolan naturligtvis inte är någon homogen grupp. Samtidigt finns gemensamma mönster, bland annat kring hur de hittade till förskolan, de allra flesta har tidigare erfarenhet av pedagogiskt arbete med barn till exempel genom praktik eller vikariat i förskolan.

Så ett frö! Feriejobb som en väg in i förskolan

Det är vanligt att kommuner i Sverige erbjuder feriejobb till skolungdomar. Många kommuner ser dessa jobb som en medveten strategi för den framtida kompetensförsörjningen och några av dem passar samtidigt på att arbeta för att bryta könsstereotypa yrkesval. I det här kapitlet har Nima Mäki samlat erfarenheter från flera kommuner. I Skellefteå har otraditionella placeringar fallit väl ut. I Norrköping fungerar feriearbete som en chans att visa upp förskolan som arbetsplats för både tjejer och killar. I Malmö finns ett lyckat samarbete med högskolan och i Jönköping vill kommunen ge gymnasieungdomar chansen att prova på andra områden än de som ingår i deras utbildning.

Maskulinitet och omsorg – gamla mönster för män i förskolan

Varför vill så få män arbeta i förskolan? Lars Jalmert ger oss ett maskulinitetsteoretiskt perspektiv på frågan och visar hur samhällets föreställningar om män och maskulinitet vilar på en historisk uppdelning mellan kvinnor och män, hem och arbete, omsorg och våld som utgör dagens normer kring vad som anses manligt och omanligt. Att känna till maktstrukturerna menar författaren är första steget för att kunna förändra dem.

”Manliga förebilder” i förskolan – hur kan det förstås?

Ett återkommande argument till varför fler män ska arbeta i förskolan är att barnen skulle behöva manliga förebilder. Men vad innebär det att vara en manlig förebild? Och vad får det för konsekvenser om männen som arbetar i förskolan ska fylla en särskild roll i egenskap av sitt kön? Mia Heikkilä lotsar läsaren igenom svensk och internationell forskning och visar hur motsägelsefullt argumentet kan bli i relation till den svenska förskolans uppdrag.

Fler män i Norsk barnehage – Norge, Sverige och frågan om jämställdhet i förskolan

I Sverige har vi saknat en långsiktig och nationellt övergripande satsning på frågan om fler män i förskolan. Men i Norge har det funnits en nationell målsättning sedan 2001. Hur har satsningen sett ut och vad har den fått för konsekvenser? Lisa Andersson Tengné problematiserar föreställningen om att fler män i förskolan automatiskt leder till en mer jämställd verksamhet och konstaterar att fler män i förskolan faktiskt kan få till följd att personalen faller in i mer stereotypa könsmonster. Samtidigt menar författaren att ett normkritiskt förhållningssätt i förskolan kan få kraft genom att gestaltas av både män och kvinnor.

Kompetens viktigare än kön på genusförskola i Umeå

Måste en genusförskola ha lika många anställda kvinnor som män? Nej, det viktiga är att personalens kunskap och kompetens kompletterar varandra, anser förskolechefen på Hedlunda förskola. Skribenten Birgita Klepke har intervjuat förskolechef, förvaltningschef, HR-strateg och politiker som varit delaktiga i den nya förskolans framväxt. Tillsammans ger de en konkret bild av arbetets olika steg: Idén om en genusförskola, att få in olika uppdrag i en och samma verksamhet, tankar om rekrytering samt den slutliga utformningen av verksamhetsidé och arbetslag.



Så jobbar vi – Arjeplog och Malmö om vägar att locka män till förskolan

Elisabet Wahl

Malmö och Arjeplog. Det är svårt att hitta två svenska kommuner som skiljer sig mer åt vad gäller geografiskt läge och storlek. Det gör också att förutsättningarna för förskolan skiljer sig åt. Men båda kommunerna arbetar med målet att få fler manliga medarbetare i förskolan.

– Första gången vi träffades berättade du hur många ni är inom förskoleverksamheten i Malmö stad och jag tänkte att ”oj, det är fler än vad vi bor i hela kommunen”, säger Malin Westling och skrattar.

Hon arbetar som skolchef med ansvar för förskolan upp till vuxenutbildningen i Arjeplog och den hon pratar med heter Inga Sandström och är HR-specialist i Malmö. De är båda på plats i Stockholm för att diskutera arbetet med att locka fler män till förskolan.

För trots att det finns tydliga och stora skillnader mellan deras uppdrag märks det också snabbt under vårt samtal att de befinner sig ungefär på samma plats i sitt arbete. De har båda svårt att öka andelen män ute på förskolorna. Ambitionen finns där och de målmedvetna ansträngningarna också – men resultatet låter vänta på sig.

FAKTA MALMÖ STAD

- › Invånare:
ca 317 000 personer.
- › Antal förskolor: 313,
inklusive föräldra-
kooperativ och fristående
förskolor.
- › Antal anställda inom
förskolan: ca 4 300

FAKTA ARJEPLOG KOMMUN

- › Invånare:
ca 3 100 personer.
- › Antal förskolor: Tre
– två kommunala och
ett föräldrakooperativ.
- › Antal anställda inom
förskolan: 25

I Malmö stad är åtta procent av de anställda inom förskoleverksamheten män och det är en ökning sedan 2008 då andelen var fem procent. I Arjeplog finns de flesta av männen på de fristående förskolorna där andelen är nio procent.

– Vi har haft några enstaka män hos oss. Men det verkar som att de inte stannar så länge i yrket. Speciellt inte om de är ensamman killar på sin förskola, säger Malin Westling.

– Många försvinner också från förskolan till skolan hos oss. Den verkar fortfarande ha högre status än vad förskolan har, säger Inga Sandström.

Situationen de beskriver är på inga sätt unik för just Malmö eller Arjeplog. Den är heller inte ny. Förskolor med låg andel män finns i hela landet och det är också en fråga som med olika intensitet stötts och blötts sedan 1970-talet.

Inte vilka män som helst

Men ändå är det något som pågår i samtalet kring männen i förskolan – och som har pågått ett tag. Insikten att det här egentligen inte handlar om kön. Eller om att locka just vissa män till förskolan för att göra vissa saker. Inga och Malin tar istället upp ord som kompetens och rekrytering. De breddar därmed frågan och gör att den handlar om något mer än vad den har gjort tidigare.

– Det är viktigt att vi problematiserar det här. Män i förskolan får inte bli en könsfråga, utan det här handlar om bredda rekryteringsbasen och det handlar om mångfald och kompetens. Vi vill ha kompetenta män i förskolan, inte bara vilka män som helst, säger Inga Sandström.

– Förskolan ska också spegla samhället, det står i våra styrdokument. Så på ett sätt handlar det här om mångfald. Även om det hittills faktiskt har varit



Malin Westling.

svårare att prata om mångfald när det gäller kön än när det gäller mångfald av kultur, säger Malin Westling.

– Dessutom, vi kan inte fortsätta att bara rekrytera från halva befolkningen, det går inte när vi har sådan brist på förskollärare, säger Inga Sandström.

Ett sätt att tydliggöra att frågan om fler män till förskolan inte bara handlar om personalsammansättning på enskilda förskolor utom också om kompetensförsörjning generellt är att göra prognoser och kartläggningar.

I Malmö har man arbetat en hel del med just detta. De har kartlagt både det framtida personalbehovet och befolkningen. Där vet man numera tydligt hur många nya pedagoger man kommer att behöva.

– Allt bygger på prognoser av befolkningsutvecklingen. Och fram till 2020 kommer vi ha ett stort rekryteringsbehov. Vi kommer att behöva anställa mer än 500 medarbetare i förskolan varje år, säger Inga Sandström.

Hon menar att när man som hon har statistik att visa upp blir det också lättare att förklara för politiker och tjänstemän att det här är en stor och viktig fråga som i förlängningen handlar om betydligt mer än om enbart förskolan. För ska en kommun vara attraktiv att bo i måste den ha fungerande förskolor – och det kan man inte ha utan kompetenta medarbetare.

– Vi vill också höja andelen förskollärare. Vi har 45 procent nu, men siktar på att ha 65 procent 2020.

Förskolan – vilken bild förmedlar vi?

Män i förskolan på grund av kompetens och rekryteringsbehov alltså, inte bara som del av ett arbete kring jämställdhet och andra värdegrundsfrågor. Men ett av problemen är att det här synsättet nog inte har nått ut till alla.

Speciellt inte de som saknar insyn i förskolan – till exempel många av de män i olika åldrar som skulle passa utmärkt som förskollärare eller barnskötare. Det handlar fortfarande till viss del om att många tror att frågan om fler män till förskolan grundas på föreställningen att män gör andra saker än de kvinnor som redan finns där.

– Man tycker att det här borde ha försvunnit. Men jag kan bara gå till min son som hoppade in som sommarvikarie: han berättade att han tyckte det var jättetråkigt att han förväntades vara den busiga och bygga kojor. ”Varför ska jag göra det? Jag tycker inte ens det är kul?” frågade han mig, berättar Malin Westling.

En annan sak som de självkritiskt funderar på är förskolans förtydligade uppdrag och utveckling och hur välkänd den egentligen är. Båda är eniga om att den här frågan på ett sätt bottnar i att många har kvar en förlegad bild av förskolan som dagis. Som barnpassning. Som något som egentligen inte kräver så mycket mer av den som jobbar där än att hen har god hand med barn.

– Förskollärarytbildningen är nu en högskoleutbildning där man läser i sju terminer. Det betyder också att lönebildningen har förändrats och att innehållet i förskolan har förändrats. Visst, det handlar fortfarande om omsorg, men också väldigt mycket om utbildning och pedagogik, säger Inga Sandström.

– Ibland tycker jag att vi som företräder förskolan inte har lyckats förmedla den förändringen ordentligt. Den är självklar för oss, men jag tror inte att alla verkligen vet det här, säger Malin Westling.

Biltester hellre än förskola

Det finns fler saker att kartlägga än personalbehovet och befolkningsutvecklingen. Malin Westling berättar om att rekryteringsarbetet i Arjeplog påverkas mycket av hur kommunens invånare ser på kopplingen män och förskola.

Därför tror hon att det är viktigt att alla som arbetar med den här frågan ska vara medveten om hur de lokala normerna ser ut just på deras ort. Hur ser synen på manlighet och kvinnlighet ut i vår kommun? Vad anses okej att jobba med som man eller kille? De här frågorna och hur man kommer åt dem är något som hon och hennes kollegor ofta diskuterar.

När det gäller Arjeplog tror hon att kommunen har ett långsiktigt arbete framför sig.

– Det sitter så djupt det här med vad män bör arbeta med. Men någonstans har det ändå börjat öppna upp, nu pratar vi genus på ett helt annat sätt än för tio år sedan. Och egentligen är det inte ungdomarna som är mest skeptiska, utan samhället runt omkring.

– Samtidigt går det trögt. Vi i förskolan konkurrerar om personalen med de internationella vintertesterna av bilar som görs i Arjeplog. Jag kan uppleva att många män hellre tar chansen att komma in där trots att det är tuffa arbetsvillkor.

Att påverka unga

Undersökningar av högstadieelevers attityder inför framtida yrkesval visar att många unga killar har svårt att tänka sig att välja ett yrke som anses vara traditionellt kvinnligt. Vad kompisarna väljer anses viktigt och det är svårt att vara den som bryter normen.

Därför tror både Malin Westling och Inga Sandström mycket på att börja påverka killarna tidigt. De menar att det är för sent att börja försöka locka dem till förskolan inför valet till högskola och universitet.

– Jag tror det är viktigt att jobba tillsammans med studie- och yrkesvägledarna redan på högstadiet för att väcka intresse för förskolan. Det är där det börjar, säger Inga Sandström.

Kan du ge något exempel på hur ni jobbar tillsammans med studie- och yrkesvägledarna i dag?

– Samarbetet med dem har precis inletts och vi ska träffas inom kort. Då ska vi planera vårt samarbete. Jag hoppas att vi ska få träffa elever i årskurs nio inför gymnasievalet och gymnasieelever för att informera om högskolan för att synliggöra förskolläraryrket. Vi tänker oss att både kvinnliga och manliga förskollärare och barnskötare kommer vara med på våra besök, berättar Inga Sandström.

Både Inga Sandström och Malin Westling tror på att aktivt locka unga killar till förskolan och även stötta dem som väl kommer dit. I Arjeplog har kommunen därför tagit beslutet att erbjuda handledning till de killar som är inne på korttidsvikariat.

– Vi har bestämt oss för att bli bättre på att möta de killar vi får in i förskolan. Därför handleder förskolechefen själv de här killarna. De är ju utbildade, men drömmen är att de ska vidareutbilda sig och då kan den här stöttingen vara bra, säger Malin Westling.

– Och vi har haft samarbete med Malmö högskola kring 16 killar som har haft praktik inom vård och omsorg i somras. Sex av praktikdagarna var de på



Inga Sandström.

högskolan och tanken är att vi ska kunna locka dem att läsa vidare inom något av de här områdena, berättar Inga Sandström.

Har de här satsningarna era kommuner gjort gett några långsiktiga resultat?

– Till viss del. Några av de här killarna som jobbade i somras har kommit tillbaka och hoppat in som vikarier. Och vi har nog aldrig haft så många killar som vi har nu, säger Malin Westling

– Vi vet inte riktigt det ännu. Vi har varit lite dåliga på att följa upp de här killarna, men det är något vi planerar att göra. Det tror jag är viktigt. Vi ska i alla fall fortsätta att arbeta så här även nästa sommar, säger Inga Sandström.

Vikten av introduktion

En punkt på listan över saker man bör arbeta med för att lyckas med att rekrytera fler män: hur förskolan introducerar ny personal och i förlängningen behåller dem.

– Jag tror det är väldigt viktigt att vi pratar om och slår fast hur vi jobbar med nya kollegor och det gäller så klart inte bara männen. Men jag tror att det kanske är extra viktigt att de får en bra introduktion: du är inte här för att du ska sparka boll eller stå i snickarboden, utan du är här för din kompetens, säger Inga Sandström och fortsätter:

– Här tänker jag igen på det här om hur vi pratar om förskolan som arbetsplats. Jag tror det är jätteviktigt att vi inte ser det som att passa barn, utan som en betydligt viktigare arbetsplats än så. Vi måste höja statusen på det vi gör!

– Som jag så tidigare har vi märkt att män utan andra manliga kollegor ofta lämnar förskolan tidigare än de män som har det. Ibland kanske man tänker att det är bra att sprida ut männen, men vår erfarenhet är att det inte funkar så bra, säger Malin Westling.

I Malmö har funderingarna kring bland annat statusen i yrket lett till att man tagit fram en helt ny yrkestitel ute på sina förskolor. Har man läst minst 120 poäng på högskolan med innehåll som motsvarar verksamhetens behov och där pedagogik ingår, får man numera kalla sig pedagog. Befattningen har kommit till för att bredda kompetensen och höja andelen högskoleutbildade i förskolan.

– Vi tycker det är viktigt att vi har en bred kompetens i förskolan och att så många som möjligt har högskoleutbildning, säger Inga Sandström.

En fråga för politiker

När man arbetar i kommunal verksamhet påverkas arbetet också mycket av andra tjänstemän och av de beslutande politikerna.

Hur tänker ni kring svårigheterna och möjligheterna att lyfta den här frågan inom den kommunala organisationen?

– Det har varit svårt att lyfta förskolan tidigare. Jag har tidigare jobbat i ett blandlandskap av barn- och ungdomsfrågor och då blir det lätt så att förskolan får stryka på foten. Skolan har uppnåendemål, medan vi har strävansmål – då blir det så att störst fokus hamnar på skolan.

– Men numera har vi en egen förskolenämnd som ligger direkt under kommunstyrelsen. Det är jättebra! Det innebär att politikerna har bättre förutsättningar än tidigare att fördjupa sig i de frågor som rör förskolan, säger Inga Sandström.

– Hos oss har vi gått helt den motsatta vägen, vi har inte ens någon barn- och utbildningsnämnd längre, utan alla verksamheter ligger under kommunstyrelsen. Men det ser jag som en fördel. Plötsligt har våra frågor uppgraderats. Tidigare kunde de behandlas lite styvmoderligt och jag kände ibland som om jag jobbade som någon form av intern lobbyist, säger Malin Westling och fortsätter:

– Och jag tror att det är så att förskolan vinner på att bli mer självständig från skolfrågorna. Nu pratar jag direkt med de som verkligen fattar besluten och slipper ta vägen via beredning.



Pedofilidebatt påverkar brett

En fråga som kommer upp i princip varje gång man pratar om män i förskolan handlar om rädslan för övergrepp och för pedofiler. Frågan dyker upp i olika sammanhang: föräldrar som inte vill att de manliga anställda ska byta blöjor på deras barn eller manliga pedagoger som blir ifrågasatta och misstänkliggjorda för sitt yrkesval.

– Just här i Arjeplog är det här nog en ickefråga eftersom det inte har hänt något här. Vi måste ändå jobba med den och visa att det här inte sitter i könet, utan att det handlar om individer som begår de här handlingarna. Och jag tror

att vi också måste hantera den här frågan förebyggande så att vi inte står där och inte vet vad vi ska göra om något inträffar. Med förebyggande menar jag inte att stänga ute män, utan att prata om det här, säger Malin Westling.

– Jag tycker det är viktigt att vi vågar prata om den här frågan, samtidigt som vi också måste fundera på hur vi pratar om det. Jag har till exempel under alla mina år aldrig hört någon misstänka eller nämna att en kvinnlig pedagog begår sexuella övergrepp, fastän det också skulle kunna existera, säger Inga Sandström.

En sak är båda rörande eniga om: det är viktigt att inte blunda för den här frågan. Den kan, när man som kanske minst anar det, dyka upp och då är det många saker som ställs på sin ända.

– I de fallen när det förts fram anklagelser hos oss har det varit så många som berörts. Vi ska självklart skydda alla våra barn i förskolan. Vi ska också vara medvetna om att det är mycket sällan anklagelser om övergrepp görs och att det är ännu mer sällsynt att anmälningar leder till åtal, säger Inga Sandström.

Hur har ni jobbat då?

– Vi har bland annat haft psykologteam inne. Men jag tror mycket handlar om att ha beredskap. Hur gör vi om det här händer? Vilka rutiner har vi? De som har jobbat med det här hos oss har gjort ett bra arbete och vi har känt att vi haft verktyg för att hantera denna svåra fråga. Vi behöver nu samla våra erfarenheter och bli tydligare kring hur vi fortsatt ska hantera frågan nationellt, menar Inga Sandström.

Malin Westling menar också att det är viktigt att förstå att den här frågan inte bara påverkar de män som blir anklagade, utan att den också berör andra män i förskolan.

– Jag tänker att det ibland måste vara jobbigt att arbeta som man i förskolan, för någonstans blir det en form av indirekt särbehandling, ungefär som att alla män kan begå övergrepp. Därför tycker jag det var bra av den kommun som såg till att det kom en manlig vikarie när en manlig anställd anklagats för övergrepp. Då visade man att det här inte handlar om alla av ett visst kön, utan bara om den personen.

Råd och idéer

Vårt samtal börjar dra sig mot sitt slut och den sista frågan Malin Westling och Inga Sandström får ta sig an handlar om att dela med sig av tips. Vad kan de ge för råd och idéer till andra personer på liknande poster som vill börja arbeta med att få fler män till förskolan.

– Jag tror man måste börja med det som vi har gjort: fundera på varför den här frågan är viktig. Det har varit en resa i mig innan jag landade i det jag tycker nu. Är man inte klar över varför vi ska ha in fler män, då kommer det inte att bli någon långsiktig satsning, säger Malin Westling och fortsätter med att betona vikten av idéutbyte och samtal:

– För mig har det varit ovärderligt att höra resonemang från kommuner som kommit längre än oss. Hur det fungerar med nätverk och hur medvetet de jobbar för att behålla männen i förskolan.

– Eftersom vi är en sådan liten kommun är det på ett sätt svårt för mig att uttala mig om hur man ska jobba övergripande i kommunen, men för oss har det helt klart varit viktigt att den här satsningen är sanktionerad hos politiken. Det här är inte något förskolechefen kan fixa på egen hand eller lösa själv, det går inte utan att det finns stöd hos politikerna.

Inga Sandström betonar också vikten att hitta stöd utanför den direkta förskoleverksamheten. Och hon lyfter också fram den handlingsplan man har tagit fram.

– Vår kompetensförsörjningsplan är nog mitt viktigaste arbetsverktyg, jag har väldigt stor nytta av den. Nu håller jag på att följa upp hur vi lyckats under förra året och kan se att vi har gjort väldigt mycket. Det är bra att göra uppföljningar, då blir inte bilden så splittrad, utan man kan se att det går att knyta ihop de olika delarna.

– Jag tycker också man ska försöka skapa ingångar mellan dem som jobbar på förvaltningen och högskolor och universitet om man har något sådant i närheten. Till exempel när det gäller de studenter som är ute på verksamhetsförlagd utbildning. Vi försöker bygga en organisation kring dem så att vi kan locka en del av dem att stanna hos oss.

Några idéer om hur kommuner kan locka fler män till förskolan:

- › Formulera varför frågan om fler män i förskolan är viktigt för kommunen.
- › Få med hela kommunen i ett strategiskt arbete med breddad rekrytering som är långsiktigt och möjligt att följa upp.
- › Arbeta målmedvetet för att undvika könsstereotypa förväntningar på de män och kvinnor som jobbar eller praktiserar i förskolan.
- › Marknadsför förskolan som arbetsplats på ett tidigt stadium – en viktig målgrupp är pojkar och unga män i grundskolan och gymnasiet.

- Använd feriejobb som en möjlighet att arbeta strategiskt och genusmedvetet med förskolans kompetensförsörjning.
- Tänk på att förmedla bilden av förskolan som en pedagogisk verksamhet för barns lärande och utveckling.
- Samverka med andra aktörer i kommunen eller regionen, till exempel lärosäten.



Män i förskolan – den historiska bakgrunden

Gunnar Wetterberg

Den svenska förskolan har växt fram ur en skol- och familjepolitik som ger svar på varför verksamheten ser ut som den gör idag och varför det är en arbetsplats för i första hand kvinnor. På liknande sätt kan vi formulera dagens politiska frågor för förskolans framtida utveckling.

De första stegen

De flesta institutioner brukar försöka göra sig så gamla och ärevärdiga som möjligt. Den som googlar på förskolans historia hamnar snart i 1800-talet. De som har skrivit texterna åberopar småbarnsskolorna, barnkrubborna och kyrkans söndagsskolor. Det är missvisande.

Småbarnsskolorna var mer fattigvård än barnomsorg. 1800-talets barninstitutioner var inriktade på barn som for illa hemma. Med ungefär lika stor rätt skulle man kunna gå tillbaka till 1600-talets barnhus, där föräldralösa barn samlades ihop för att uppfostras. I Stockholm byggdes Barnhuset i det som på den tiden var den norra utkanten av staden – nu går Barnhusgatan förbi Folkets Hus...

Den moderna förskolan har i stället sina rötter i det funktionalistiska 1930-talet, när socialreformatörerna försökte hitta lösningar för *hela* samhället, för *alla* barn. I boken *Stadsbarn* (1935) lade Alva Myrdal fram sin vision

om ”storbarnkammaren”, där små barn tidigt skulle komma in i en förskola grundad på vetenskap, inte religion. Riksdagen städade i begreppsapparaten 1943, när den beslöt ersätta ”barnkrubba” och ”barntädgård” med ”daghem” och ”lekskola”.

Ungefär samtidigt planerades de nya stadsdelarna Gubbängen och Hökarängen söder om Stockholm. Långt senare hörde jag den gamle statistikern Erland Hofsten skryta med att han ritat in fyra daghem i stadsplanen. Omvärlden var chockad, men två av daghemmen blev byggda. Min äldste pojke började på ett av dem 1980. Då fanns det fortfarande kvar barnuniformer från den allra första tiden. Klasskillnaderna skulle utjämnas också med hur barnen var klädda.

Själv växte jag upp i det nybyggda området på Köpenhamnsvägen i Malmö, en rad kraftiga höghus ut mot Öresund, med lugna låghus som skärmade av området mot gatorna runt omkring. Min mor hörde till den första generationen gifta kvinnor som kom tillbaka till arbetet medan deras barn ännu var små. Omkring 1956 fick jag börja på fru Behms förskola i höghuset längst ner. Hon var danska, och från Danmark kom helt nya leksaker: vackra, robusta klossvagnar, leksaksbilar och apor i trä – och så de splitter nya byggstenarna i plast. LEGO hade börjat tillverkas 1949, och vi måste ha varit bland de första svenska barnen som blev invigda i det nya.

Arbetsmarknaden och familjepolitiken

Under 1960-talet gick utvecklingen ganska långsamt. Det fanns lekskolor här och var. Vi flyttade till ett nytt hus på Rönneholmsvägen i Malmö, och till förskolan i den stora vita villan inne i Rönneholmsparken. Lekskolornas största betydelse under den här tiden var antagligen att de spred nya idéer om barnuppföstran.

Än så länge var det en ganska liten del av varje årskull som gick i organiserade lekskolor. För det mesta handlade det bara några timmar om dagen, men mammorna talade med varandra och andra, såg och lärde. Det var samtidigt som grundskolan började genomföras. Samhället genomsyrades alltmer av tanken att alla barn var lika mycket värda, att alla barn skulle få lång tid på sig att vara barn, och att de skulle få hjälp att stilla sin nyfikenhet på allt omkring dem. Det pedagogiska uppdraget var huvudsaken.

Framåt 1970-talet började de emellertid få en helt annan funktion. Redan under 1940- och 1950-talen hade nationalekonomer och statistiker sett arbetskraften krympa i sina prognoser. Samtidigt expanderade den svenska exportindustrin som aldrig förr. Hur skulle fabriker kunna möta all efterfrågan, om det inte fanns tillräckligt många som kunde ta de lediga jobben? Det blev en av de första långtidsutredningarnas huvudfrågor.

Man letade efter arbetskraftsreserver. Omkring 1950 arbetade fortfarande 20 procent av befolkningen i jordbruket med binärningar. Sedan lockades böndernas barn in till städerna, där de blev poliser, civilingenjörer och folkskollärare. Avfolkningen av landsbygden var den första reserven.

När svenskarna inte räckte till på varvet raggade Kockums greker, jugoslaver och portugiser. På 1960-talet vidgade den organiserade invandringen en del av den svenska ekonomins flaskhalsar. Det var den andra reserven.

Men den viktigaste reserven, det var kvinnorna. Omkring 1950 var det bara 40 procent av kvinnorna som befann sig på arbetsmarknaden. Nästan alla flickor började arbeta eller studera efter skolan, men när barnen kom stannade de kvar hemma – ibland 10–15 år, ibland resten av livet. Sambeskattningen innebar att inkomsterna för gifta par lades samman och beskattades som om de hade varit en enda inkomst. Eftersom marginalskatterna steg blev det så småningom ganska lite kvar av den andra lönen i hushållet. Det uppmuntrade fruarna att stanna hemma. Det blev ändå inte mycket kvar av deras lön om de började arbeta.

Det gällde att vända trenden. Med några viktiga reformer bidrog politiken till kvinnornas frigörelse. Sambeskattningen avskaffades 1971 – det innebar att det med ens blivit mycket mer lönsamt med två inkomster i hushållet. Den nya föräldraförsäkringen infördes 1973/74. Att föräldrapenningen blev beroende av inkomsten innebar att man tjänade på att skaffa sig utbildning och arbete, *innan* man skaffade barn. Det gav svenska kvinnor ett starkare fotfäste på arbetsmarknaden än deras systrar i andra länder. För den som redan har en fast förankring är det lättare att komma tillbaka.

Haken var bara: vem skulle ta hand om barnen? Särbeskattningen och föräldraförsäkringen slog igenom mycket snabbare än politikerna hade räknat med. Omkring 1970 började bristen på daghemsplatser bli ett ihållande bekymmer. I den tidens vänsterdemonstrationer skulle man rimma. Ett av de vanligaste slagorden blev: ”Ropen skalla – daghem åt alla!” Vi hade tur som bodde i det framsynta Gubbängen, där den första generationens barn hade flugit ut och lämnat tomma daghemsplatser efter sig. Men första gången jag blev chef drogs jag in i en medarbetares barnomsorgsbekymmer. Hon jagade varje halmstrå hon hörde talas om i Stockholms innerstad, och hittade efter mycken möda ett halvtidsdagis hos Frälsis.

Jodå, så småningom kom utbyggnaden ikapp. Det berodde nog delvis på att födelsetalen gick ner. Kullarna mellan 1975 och 1985 är ganska små. Då etablerades den svenska familjepolitikens kloka samspel. Föräldraförsäkringen började jämna ut skillnaderna mellan mäns och kvinnors ansvar i hemmen, daghemmen avlastade föräldrarna så att båda kunde arbeta.

Mot slutet av 1980-talet började födelsetalen öka på nytt. Då sackade daghemsplatserna efter igen. Några av de mesta privatiseringsivrarna vädrade

morgonluft. Låt marknaden lösa problemen! Det var till en början starkt kontroversiellt, men Kjell-Olof Feldt var så pragmatisk som bara kloka finansministrar kan vara. Det kommunala kvasimonopolet upphävdes. Nya former släpptes in i förskolan.

Det blev aldrig den ohämmade storföretagsamhet som många befarat. Istället frodades föräldrakooperativen. Jag hade flyttat till Hökarängen, där Riksbyggen planerat in ett daghem i våningen under oss redan när de byggde huset. Det var ett väldigt privilegium: ingen av- och påklädning, inget pulsan- de genom snön, bara trappan ner på morgonen och trappan upp när vi kom hem. Vi blev (ganska) entusiastiska föräldrakooperatörer, med städschema och regelbundna inhopp som sjukvikarier – och en stor respekt för förskollärarnas kunskande och lugn.

Männen i förskolan

För ekonomer är det naturligt att tala om förskolan som en del av den kloka familjepolitiken, men det kan aldrig vara huvudsaken. Det är det pedagogiska uppdraget som är meningen med hela satsningen. Annars hade småbarns- skolan riskerat att förbli förvaring för fattiga barn, och då hade den aldrig kunnat spela dagens roll. Förskolan blir använd därför att föräldrarna litar på att den är bra för deras barn – annars skulle den inte ha fått ett så överväldi- gande genomslag.



Det bekräftar forskningen. Den har allt mer kommit att betona de första årens utveckling. Det är då barnen formas, det är då de har bäst förutsättningar att lära. Därför är förskolans kvalitet något av det viktigaste vi kan bry oss om. När massmedia i december 2014 berättar att söktrycket till förskolläraryt utbildningarna ökar, då borde landets föräldrar och far/morföräldrar hissa glädjeflagg.

Men det finns smolk i glädjebägaren. Till det hör könssegregeringen. Att andelen män i förskolans personal haft svårt att komma över tre procent är ett allvarligt aber. Andra kan förklara nackdelarna bättre än jag, men både emotionellt och intellektuellt tror jag att barn mår bra av att möta både män och kvinnor i sin vardag.

Varför har det blivit så? Därför att det hittills aldrig varit annorlunda. Därför att både vården och omsorgen byggdes ut i förlängningen av traditionella kvinnliga uppgifter. I och med att utbildningen sammanföll med skatteomläggningen behövde arbetsgivarna i de nya sektorerna inte betala så mycket. När kvinnorna slapp skatta ovanpå männens inkomster fick de mer pengar över, även om lönen i sig var liten. Det räckte för att det skulle vara mer attraktivt att börja arbeta än att förbli hemmafru – men det var inte tillräckligt för att bryta männens könsmonster.

Till det har rädslan kommit. De trots allt ganska få fallen där män förgripit sig sexuellt på barn i förskolan har väckt mycket stor uppmärksamhet. Lärmen har kanske fått en del arbetsgivare att dra öronen åt sig, men också män som hade kunnat tänka sig att arbeta inom förskolan. Varför ska man utsätta sig för en misstänksamhet som bara beror på kön? Att könsdiskriminering långt oftare drabbar kvinnor är ingen tröst. Det är lika fel då.

Vad kan man göra?

När jag ser våra barn umgås med nästa släktled märker jag ingen skillnad. Karin är lika fin med brorsbarnen som Kalle och Klas. De är lika intresserade, de har samma hand med dem. Så är det nog för de flesta. Ändå händer inget med andelen män i förskolan.

Lönen är en viktig fråga. Jag tror att läraryrket överhuvudtaget borde värderas högre. Det vore motiverat att betala lärare mer än andra grupper under några lönerörelser. Både arbetsgivarna och facken inom sektorn skulle behöva övertyga andra delar av arbetsmarknaden att hela skolsystemet är nyckeln till den framtida välfärden. Hur bra lärare vi får avgör hur god utbildning det blir. Därför måste yrket kunna dra till sig studenter med den fallenhet och de kunskaper som behövs. Härömmåret – när jag fortfarande var samhällspolitisk chef på Saco – skrev jag en artikel på DN Debatt (2012-12-21) tillsammans med mina kollegor på LO och TCO, om hur man skulle kunna åstadkomma

detta. Men det räcker inte. Vi måste också fundera över hur och när vi rekryterar människor till förskolan. Idag bygger rekryteringen till de flesta samhällssektorer på föreställningen att vi väljer väg redan i skolan, utbildar oss och stannar inom sektorn livet ut.

Så är det inte. Redan idag har många medelåldringar tagit ganska krokiga vägar till det jobb de har just nu. Ofta har de lärt sig mycket av vad de behöver under resans gång. Det svenska arbetslivet har alltid utmärkt sig genom sin lärande förmåga.

I framtiden kommer det att bli ännu vanligare. Allt fler av oss kommer att arbeta allt längre. Vi lägger allt fler friska år till livet. Ganska snart kommer 70 att uppfattas som den naturliga pensionsåldern. Men om vi ska orka och ha lust att arbeta så länge, måste vi räkna med att behöva byta yrke minst ett par-tre gånger under livet. Dels därför att somliga yrken kommer att försvinna – när jag läste samhällskunskap på högstadiet hade vi en tabell över de vanligaste mans- och kvinnoyrkena, med stansoperatris på femte eller sjätte plats för kvinnor... Dels därför att en del av oss kommer att tröttna på de yrken vi först valt, och då är det bättre att byta än att gå in i väggen.

Jag tror att arbetsbyterna kommer att bli skolans, vårdens och omsorgens räddare framöver. Det är yrken som inte alla tonåringar uppskattar när de ska välja, men med livserfarenhet och eftertanke kommer allt fler att dras till dem. I förskolans fall skulle det dessutom betyda en chans att locka till sig männen. Ju jämnare fördelningen av föräldraförsäkringen blir, desto fler män kommer att uppskatta samvaron med sina barn. Och därifrån till att tänka barnen som yrke kommer steget att bli kortare för allt fler.

Än så länge är arbetslivet dåligt anpassat till systematiska arbetsbyten. Vi förutsätter fortfarande att de människor som ska ta ett jobb måste gå igenom de långa utbildningar som ungdomar utan erfarenhet måste ta sig igenom. Och hur många äldre skulle vara beredda att lägga flera år på vårdprogrammet eller lärarhögskolan, i synnerhet om de måste betala med studiemedel?

Jag tror att vi måste fundera över nya vägar in i nya yrken.

I ett längre perspektiv skulle jag önska mig ett omställningskonto för alla som arbetar. Det skulle kunna vara en statlig socialförsäkring eller ett avtal mellan parterna eller något slags kombination av de båda. Tanken skulle vara att någon viss procent av vår lön sätts in på ett konto varje år vi arbetar. Om vi skulle vilja pröva på ett annat arbete eller omskola oss skulle vi kunna dra på kontot. Det skulle göra att vi kan byta utan att behöva bli arbetslösa, långt innan vi kört huvudet i väggen. Om vi aldrig behöver utnyttja kontot skulle vi istället kunna få pengarna som en förstärkning av pensionen. Men huvudsaken skulle vara att alla löntagare fick en möjlighet att på hyggliga ekonomiska villkor byta bana mitt i livet.

Det är än så länge en utopi. Men det skulle gå att ta ett par steg mot att underlätta arbetsbytena redan nu.

Ett steg skulle vara att skräddarsy utbildningar för människor som i vuxen ålder söker sig till förskolan. Förlåt en vanvördig liknelse, men tänk det hela som ett bilprovningssystem. Man försöker definiera vad för slags kunskaper och erfarenheter man behöver för att göra ett bra arbete, och sedan ser man hur den nyanställde uppfyller kraven. På de punkter där han får ”tvåor”, för att tala bilprovning, sätter man in den utbildning som behövs. Man kan också kalla det validering och komplettering, om man hellre vill det.

Ett annat steg skulle kunna vara att utnyttja den tanke som ligger till grund för yrkesintroduktionsavtalen. Vägen in i förskolan behöver inte gå över rena utbildningar. Istället skulle man kunna inrätta utbildningstjänster, där hälften eller 75 procent av tiden är avlönat arbete, resten av tiden utbildning (kanske med rätt till studiemedel). Då skulle det bli lättare för den som vill byta att göra det utan att kvadda familjens ekonomi.

Hur pass öppen förskolan är beror också på vilka jobb det finns att söka. Under min tid på Svenska Kommunförbundet skedde en kraftig professionalisering av verksamheten. Hälften av alla tjänster som barnskötare försvann. Istället kom tusentals förskollärare – inte riktigt lika många som de barnskötare som försvann, men nästan.

Det innebar en kraftig pedagogisk förstärkning av verksamheten. Men gick den för långt? Åtminstone i det föräldrakooperativ där jag var med konstaterade vi att det i början av 1990-talet bara kostade någon tusenlapp mer i månaden att anställa en förskollärare jämfört med en barnskötare. Då tog vi förskolläraren istället.

Nackdelen är att det därmed blivit färre ingångsjobb i förskolan. Kanske skulle man idag göra klokt i att ta ett steg tillbaka. Om man kombinerade något fler barnskötartjänster med bättre internutbildning, så skulle man kunna avlasta förskollärarna en del rutinarbete och ändå hålla den pedagogiska kvaliteten som är viktig. Då skulle det också bli lättare för människor – män! – att söka sig till förskolan i mogen ålder, även om de från början inte har den utbildning som behövs.

Bättre lön, bättre mottagande av arbetsbyterna, mer utbildning på arbetsplatsen – det tror jag är de grundläggande förutsättningarna för att vi ska kunna få fler män att ta arbete i förskolan.



Nybörjaren, veteranen och återvändaren – tre röster om att jobba i förskolan

Elisabet Wahl

Tre personer med olika lång erfarenhet av arbete i förskolan, med olika ingångar och ibland samma skäl till varför de väljer att arbeta med barns lärande och utveckling. Det kanske är just genom att vara lyhörda och fråga dem som finns i förskolan vi kan finna de främsta orsakerna som kan få fler att välja förskolan.

Nybörjaren

Kanske finns det en inflytelserik grupp som borde användas mer i arbetet för att locka män till förskolan? En grupp som hittills verkar vara helt förbisedd. Nämligen storasyskon som läser till förskollärare.

För utan sin storasyster är det mycket tveksamt om Ahmet Erzurum någonsin börjat fundera seriöst på det yrkesvalet.

– Hon hjälpte mig att övervinna mina fördomar, säger han och skrattar åt minnet.

Vad var det för fördomar?

– Det var väl att killar inte jobbar i förskolan, utan att det är ett kvinnligt yrke med bara blöjbyten och bara barnpassning. Det var nog sådana fördomar

jag hade. Men eftersom jag alltid tyckt mycket om barn så blev det till slut ett självklart val för mig när min syster hjälpte mig att övervinna de där fördomarna.

Han pluggar nu på Mälardalens högskola i Eskilstuna och från början var de fem killar i klassen. En har hoppat av och en gick bort under studietiden, så nu återstår tre stycken. Tre killar och många, många fler tjejer.

– Det är kul att det är några till killar, men det har inte blivit så att vi har hållit ihop på något särskilt vis. Utan vi har delat in oss i olika grupper och då har killarna hamnat i olika grupper.

Hur har ni blivit bemötta under studierna?

– Det här med kvinnor och män har blivit lite av ett internt skämt i klassen. I varje kurs, även i läroböckerna, så blir den kvinnliga pedagogen väldigt synlig. Alltid när man pratar om pedagoger så menar man kvinnor. Samtidigt förstår jag det, över 90 procent i yrket är kvinnor. Det är nog inget medvetet lärarna på högskolan har gjort, så det har inte varit något stort problem.

Man behöver inte prata länge med Ahmet Erzurum för att förstå att han brinner för det yrket. Idéerna om att arbeta på en förskola mest består av snoriga näsor och fyllda blöjor är långt borta. Nu pratar han istället mycket om den stora friheten som finns i yrket. En frihet som gör att han ser fram emot att inte hela tiden styras av någon annan, men också att inte alltid veta vad som kommer att hända i morgon.

– Det är ett väldigt självständigt jobb där man kombinerar självplanering med att arbeta i grupp med sitt arbetslag. Förskolan är en miljö som erbjuder jättemånga olika situationer i vardagen. Varje dag blir en ny utmaning och ingen dag är den andra lik. Och samtidigt får jag vara med och styra genom att planera.

En annan aspekt som lockar är barnens utveckling. Att få vara med och se hur barnen lär sig saker, hur de från ena dagen till den andra kan ta jättesprång när det gäller förmågor och kunskaper – och vilken fantastisk resa det är att få vara med om.

– Ju mer barnen utvecklas desto mer ser man det med blotta ögat. Det är nog det som jag har upplevt under mina praktiktider. Jag har bara varit där några korta veckor, men när man ser att barnen har lärt sig något känner man sig verkligen glad och varm i kroppen.

När den här intervjun görs har Ahmet Erzurum bara två månader kvar av sin utbildning. Han skriver examensarbete om språkutveckling bland flerspråkiga barn. Själv pratar han – förutom engelska och svenska – även turkiska och tycker det ska bli spännande att fördjupa sig i ett ämne som ligger honom själv nära.



Ahmet Erzurum.

– Jag har precis börjat skriva. Det känns lite småpirrigt, men jag känner att jag har den kompetensen så jag tror att det kommer att gå bra.

Vi pratar vidare om det faktum att många inte bara har en delvis förlegad bild av förskolan, utan att många också reagerar annorlunda när de får reda på att Ahmet Erzurum som man utbildar sig till förskollärare jämfört med vad de hade gjort om han hade hetat Alexandra.

– Kvinnor brukar bli glada och säga ”åhh, vad gulligt!”. Lite sådana ord och att det är ”sååå roligt”. Reaktionen från unga killar är väl ungefär den jag hade i deras ålder, de har samma fördomar som jag hade. De småkrattar och undrar om jag ska byta blöjor hela dagarna. Lite äldre män reagerar nog lugnast. De är helt vanliga och säger ”jaha” och frågar kanske om varför jag ville bli det.

Hur känns det när ens yrkesval blir kallat gulligt?

– Till en början var det ganska konstigt, men man vänjer sig. Som kille är man så efterlängtnad i det här yrket och så eftertraktad, så man får väl förstå att folk reagerar.

Tidigare genom åren är det många män som vittnat om att de förväntas göra vissa saker och kunna vissa saker när de kommer ut på förskolorna. Men kanske är tiden snart förbi den typen av reaktioner, för Ahmet Erzurum tycker inte att han har märkt av några sådana tendenser alls när han varit ute på verksamhetsförlagd praktik (VFU) som ingår i förskollärarytutbildningen.

– Kollegorna har varit helt utmärkta. Jag har inte fått minsta reaktion på att jag är man, utan alla har varit välkomnande och jag har känt att jag har dem bakom mig. Fast några har sagt att de märker att barnen har en tendens att dra sig till mig – kanske för att jag står för något nytt och spännande.

Bland barnen har reaktionerna varit mest positiva. De allra flesta har varit glada, men en del har varit lite mer avvaktande.

– Några av de äldre tjejerna har faktiskt reagerat som om de skäms lite inför mig, de har verkat blyga den första och andra veckan. Men efter det har det inte varit några problem, men det är nog ovant för dem med en 24-årig kille som pedagog.

Och föräldrarna?

– Många har sagt saker som ”äntligen, en kille i förskolan” och varit positiva. Men när jag har varit på småbarnsavdelningarna märker jag att en del funderar kring omsorgsbiten. ”Kan han verkligen byta blöja?” och ”Kan han hjälpa dem att äta ordentligt?” verkar en del tänka.

Däremot har han inte känt av någon misstänksamhet eller diskussion kring män på förskolan och eventuella misstankar kring övergrepp. De funderingarna har mer kommit från vänner och familj.

– Det är några som frågat mig om jag inte är rädd för att föräldrarna ska misstänka mig. Men jag säger att så länge jag är tydlig och öppen med vem jag är så är det inget problem. Jag försöker ha god samverkan och ge föräldrarna trygghet. Och när jag visar att alla mina ageranden baserar sig på vår läroplan så tror och hoppas jag att de ska känna att det inte är någon fara.

Ahmet Erzurum har redan ett väntande jobb och han börjar där ganska direkt efter avslutad utbildning. Han ser fram emot att få omsätta det han lärt sig i vardagen på en förskola bland barn och kollegor.

– Jag tycker väldigt mycket om det här yrket. Mina framtidsplaner är nog att bli specialpedagog, men det blir i så fall längre fram. Jag vill först ha ordentligt med erfarenhet från barngrupperna.

Han avslutar vårt samtal med två tips. Först ett till förskolepersonal, chefer och andra som gärna vill se fler män i förskolan.

– Det här låter kanske lite roligt, men mitt bästa tips är att inte tänka på kön alls. Behandla manliga kollegor som vilken annan kollega som helst. Gör inte för tydligt att vi är killar, det ska inte spela någon roll.

Och till unga killar som ännu inte bestämt sig för vad de ska jobba med vill Ahmet Erzurum säga att de verkligen allvarligt borde överväga en framtid i förskolan.

– Jag tycker det är dags för dem att övervinna sina fördomar och se in i själva yrket och yrkesrollen som förskollärare. Det borde se hur roligt det är. Att vara förskollärare handlar inte bara städa och hjälpa, utan den pedagogiska biten är jätte viktig.

Veteranen

På avdelningen Mistral på förskolan Fyrklövern på Södermalm i Stockholm hittar man Patrik Gustafsson. Fyrklövern ligger i bottenplanet av ett sjuvårningshus och det är på Mistral man också hittar de äldsta barnen som går sitt sista år på förskolan. Sannolikheten är ganska stor att det är något projekt på gång där barnen och Patrik Gustafsson arbetar målmedvetet tillsammans. Ett projekt som ofta mynnar ut i någon form av film.

Under årens lopp har han och barnen gjort historier om rymdskepp, farliga tårtor och andra fantasifulla skapelser. Och det är kanske inte så konstigt, för det var det här med teater, film och skådespeleri som på ett sätt ledde honom till förskolans värld för mer än 20 år sedan.

– Jag gick en teaterlinje på gymnasiet och höll sedan på att skriva manus och greja. Det gick väl så där, så min moster tipsade mig om att börja vikariera på förskola som vanligt jobb.

Vikarierandet var mycket roligare än vad han först hade trott, så efter ett tag läste han in till barnskötare på kvällstid. Steget till att läsa till förskollärare har han dock aldrig tagit.

– Jag har funderat på det många gånger, framför allt innan jag började jobba ordentligt och bara vikarierade lite. Men när jag väl fick fast jobb, ville jag ha lite trygghet. Jag blev ensamstående ungefär då och då kändes det skört att börja plugga.

– Fast det främsta skälet är nog att jag har så fruktansvärt roligt på mitt jobb som det är nu, så det känns inte som det behövs.

Det finns en tendens att de män som kommer in i förskolan inte blir så långvariga. Patrik Gustafsson har under åren sett många som kommit och gått.

Ett skäl till det tror han handlar om varför man en gång började i yrket. Har man bestämt sig redan från början att det är förskolan man vill jobba på eller är hamnar man där lite av en slump som han själv gjorde?

– Många halkar nog in i det här yrket och då blir det kanske så att det lätt blir så att man halkar ut igen.



Patrik Gustafsson. Foto: My Hellsten.

Hur kommer det sig att du stannat så länge?

– Jag tror mycket beror vad man har för arbetskamrater och att själva arbetet hela tiden strävar framåt. Här på Fyrklövern gör vi inte samma saker hela tiden, utan både arbetskamrater och chefer vill hela tider komma vidare och göra nya grejer. Det är fortfarande så himla roligt att jobba här, så då finns det ingen anledning för mig att byta jobb.

Sedan Patrik Gustafsson började i förskolan i början av 90-talet har det hänt oerhört mycket. Förskolan har fått en egen läroplan, förskolläraryrket har gjorts om – både fram och tillbaka – och synen på varför man egentligen har förskola har också förändrats.

Han menar att synen på de män som arbetar i förskolan inte heller är den samma nu som den var då.

– Nu uppskattas man mer för bra pedagogik än att det är kul att man är man.

Så hur är det med sådana saker som bollspel och brottning, förväntas du göra mer sådant?

– Nej, jag tror det var mer vanligt förr. Då antog man att män skulle göra speciella saker: snickra, spela bandy och sådant. Det har förändrats mycket.

Så hur undviker man att hamna där?

– Man får jobba på det själv tror jag så att man helt plötsligt inte står där och gör typiska mansgrejer. De behöver inte vara jag som gör de där sakerna. Och om jag skulle halka in på det har jag kloka kollegor som ser till att vi delar på uppgifterna.

För tillfället arbetar det tre män på Fyrklövern, men periodvis har Patrik Gustafsson varit ensam man. Han har egentligen aldrig upplevt det som ett problem, men tycker det är bra att det nu finns fler manliga kollegor.

– Jag var ju ensam man en ganska lång period och som flest var vi fem stycken. När vi blev fler slog det mig att det faktiskt var ganska trevligt. Och det hade kanske mest att göra med att det är bra om det blir en blandning av människor. Det är inte det att vi hade speciella manssaker att prata om, men det blev en bra dynamik.

Är det någon skillnad på männen som kommer in i förskolan idag jämfört med när du började?

– De är mer tatuerade idag, haha! Allvarligt talat, så känns det som kullen som jag kommer ifrån och de som är 25 år i dag påminner om varandra ganska mycket. Jag upplevde min årskull som kreativ, konstnärlig och bland alla mina jämnåriga vänner är det här med jämställdhet en självklarhet. Och det känns som de som är runt 25 har en ganska lika syn på saker som vi har. Det är intressant tycker jag.

När Patrik Gustafsson berättar för folk att han jobbar i förskolan reagerar folk olika. En del blir förvånande, andra glada. Men en sak har han upptäckt: det är många fler än vad man tror – även män – som har någon form av koppling för förskolan.

– Det visar sig ofta att många har jobbat i förskolan, att man någon gång har gjort en sväng där. Och då är det många som minns att det var väldigt kul att jobba med människor och att det finns så många olika sätt man kan arbeta på när man är i förskolan.

Just kontakten med människor och den stora friheten i yrket tycker han är något som borde framhållas mer när man ska locka personal till förskolan.

Han ser det som en av de allra största fördelarna och tror att de aspekterna glöms bort ibland.

– Ibland blir det kanske lite styligt när vi ska prata om varför det är kul att jobba här. Det här med att yrket också är så kreativt och kul försvinner ibland. Här finns det sådana otroliga möjligheter att jobba på ett ställe där ingen dag är den andra lik. Hur många år man än har jobbat så händer det alltid nya saker.

Många kommuner försöker locka killar till förskolan genom att påverka dem redan i skolan, bland annat genom praktikplatser och erbjudanden om sommarjobb.

På Fyrklövern tar man emot många åttondeklassare och både Patrik Gustafsson och de andra har märkt att killarna som kommer dit verkligen gillar det. Han tror också att det är en bra väg in för att väcka tanken på att komma tillbaka och jobba där.

– För några terminer sedan hade vi fyra grabbar samtidigt från åttan. Först var det lite obekvämt, vi trodde de skulle riva stället och vi undrade vad vi hade gjort. De var som fyra hysteriska lekledare, men till slut lade det sig och det var så häftigt att se hur de gillade att hjälpa de minsta barnen och vara med dem. Så jag tror på att börja tidigt.

En del av praoeleverna har själva gått på Fyrklövern och haft Patrik Gustafsson som pedagog. Den typen av återseenden har gjort att han verkligen förstått vilket viktigt jobb han och de andra gör.

– När de kommer tillbaka märker man att de är samma personligheter som de blev när de gick här hos oss. Den här tiden på förskolan är jätteviktigt, det hajade jag nog inte från början, men nu inser jag verkligen vilka betydelsefulla år det är.

Återvändaren

Det finns många sätt att börja arbeta i förskolan. Några söker sig dit medvetet. Andra hamnar där av en slump och blir kvar. Och så finns det också de som gör som Viktor Bergsten: återvänder.

Efter tio år i skolans värld tänker han nu börja jobba i förskolan efter sin pappaledighet.

– Jag har insett mer och mer hur mycket jag saknar det. Så nu lämnar jag skolan och börjar jobba på förskola igen.

Vad är det då han har saknat? Under vårt samtal får han ihop en lista med fem skäl. Skäl som säger mycket om hur det är att arbeta i förskolan och varför att han tycker att fler män borde söka sig dit.

Det första skälet handlar om att varje dag få möta barnens upptäckarglädje och få se hur de utvecklas.



Viktor Bergsten.

– Upptäckarlusten behöver kanske inte alltid komma från dem till en början, men om något spännande presenteras för förskolebarn så backar de nästan aldrig undan. Det är de här små grejerna i vardagen man kan plocka upp som till slut fyller en hel dag. De är så naturligt nyfikna och deras varför- och hur-frågor tar aldrig slut.

Har du något konkret exempel på en sådan händelse?

– Det var en dag när barnen hellre ville måla än gå ut. De tyckte nog det var lite för kallt. Så då tog vi med flaskor med färg ut och målade i snön. Men snön smälte när vattnet kom på den och så började vi prata om varför det var så. Det slutade med att vi tog in snö och smälte. Vi testade olika sätt och pratade även om hur mycket skräp det fanns i snön.

Hans andra skäl att återvända handlar om något så enkelt, men ändå viktigt som skratt och glädje. När han jämför skolans vardag med förskolans har han insett att det finns fler skratt i förskolan. Och även om skrattet i sig kan tyckas banalt påpekar han att det både frigör endorfiner och bekräftar samhörighet.

– Det handlar nog mycket om att vi tillbringar mer tid tillsammans och kommer varandra närmare. Ibland kan det handla om en blick eller ett upplägg och man tänker att ”jag känner dig så väl så att du kommer gilla det här”. Barnet i sin tur reagerar direkt och fattar att jag har fattat vad hen gillar att höra.

Men Viktor Bergsten lyfter inte bara fram närheten till barnen, utan också till kollegorna som något väldigt viktigt. Det är hans tredje skäl till att vilja återvända. Han menar att det nära samarbete mellan kollegorna i arbetslaget är något som fler borde få uppleva.

Den nära kontakten med kollegorna är inte bara socialt viktig, den betyder mycket för den egna utvecklingen i yrkesrollen också menar han. Själv minns han hur mycket han lärde sig av två äldre kollegor – en man och en kvinna – som arbetat i förskolan sedan 70-talet.

– Den kontakten vi hade med varandra på avdelningen var fantastisk. Det var ett pågående vuxensamtal hela dagen. Även om det var fragmenterat och avbröts ibland så hade vi tid att prata och diskutera. Det var utvecklande.

Vilken var den viktigaste utvecklingen som skedde under din tid på förskolan när det gäller din roll som pedagog?

– Det som finslipades där och som jag har haft så stor nytta av i skolan var förmågan att fånga barnens uppmärksamhet och behålla dem. Det här att man kan få alla barnen att samlas i en ring och kolla på det här lövet och tycka att det är jättespännande – fastän det kanske egentligen inte är det. Det är något man måste kunna som förskollärare, annars tappar man barnen direkt.

Viktor Bergstens fjärde skäl att längta till förskolan handlar om några som faktiskt inte är där, men som ändå spelar en avgörande roll: föräldrarna. Han har saknat de där täta och informella kontakterna han hade i sin roll som förskollärare.

– Det är den där tambursituationen, man kollar läget. Även om föräldern är stressad hinner man småprata och man får en bättre förståelse för barnet. Det kan vara allt från att ”nu har morfar dött” till ”nu har vi lite rörigt hemma” och det ger mig extra information när jag ska möta barnet.

Det sista skälet till att vilja återvända till förskolan är något så enkelt – men ändå viktigt – som utomhusvistelse och frisk luft. Just de två sakerna var faktiskt viktiga orsaker till varför han blev förskollärare från början. Han var ute och cyklade och kom förbi en förskola där barn och pedagoger njöt av en av de första vårsoliga dagarna det året.

– Barnen hade slängt av sig jackan och bara tog in all sol som fanns. Det såg underbart ut! Jag tänkte att det där ser mycket roligare ut än att montera kablar i industrilokaler.

När man pratat ett tag med Viktor Bergsten är det nästan omöjligt att inte bli åtminstone lite sugen på att söka sig till förskolan. Jobbet där har många av de egenskaper som värderas högt idag: det är fritt, utvecklande och har stor variation. Frågan är ju då varför det inte lockar fler män än vad det gör i dag?

– Jag är helt övertygad om att det är en könsfråga. Man ser inte skogen för alla träd. Man tror att jobbet på förskola mest handlar om blöjbyten och liknande och man ser inte vad jobbet verkligen innebär.

Så vad är ditt bästa tips för att locka fler män till förskolan?

– Jag tror man skulle få allra mest utdelning om man kontaktade de män som gjort som jag: lämnat förskolan för skolan. Jag tror man skulle kunna locka tillbaka många av dem. Jag tänker på de som utbildade sig till förskollärare och sedan blev uppsnappade av skolan. Skolan har förändrats sedan de gick dit och frågan är om de kanske egentligen inte skulle trivas ännu bättre i förskolan numera.

Samtidigt säger Viktor Bergsten att man inte bara ska stirra sig blind på de som redan är utbildade. Det gäller att börja arbetet tidigt, redan innan killarna har gjort sitt yrkesval.

– Studie- och yrkesvägledarna har en bra inkörsport när det gäller att bara väcka tanken. Jag tror de flesta lever med föreställningen att det är dåligt betalt, snor och bajsblöjor. Där har nog inte förskolan eller huvudmännen nått ut med hur roligt och mångfacetterat jobbet är.

Arbetsmarknaden ser dessutom otroligt ljus ut för förskollärare, något som de flesta unga oroar sig för i dag.

Vilka sätt ska man då inte använda för att nå de här unga killarna?

– Jag tror det är helt fel väg att gå att visa upp män som gör traditionellt manliga saker i förskolan. Det är inte de männen vi vill ha in och de är förmodligen inte heller alls intresserade.

Hur tror du situationen ser ut om tio år?

– Jag tror att arbetsmarknaden kan spela förskolans ambition om fler män i förskolan i händerna. Det är en glad, utvecklande och säker arbetsplats. Lyckas man förmedla det så finns alla förutsättningar att andelen män ökar.



En fråga för politiken

Vare sig det handlar om att besluta om förändringsarbete eller få ökad kraft i en fråga så behövs politiken. Fyra politiker ger sitt perspektiv på män i förskolan och varför det är en viktig fråga att arbeta med.

Dessa personer representerar fyra olika politiska partier och fyra olika kommuner. Maria Stockhaus (M) var ordförande i Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) utbildningsberedning när ett nätverk för fler män till förskolan startades med sju kommuner. Bland de kommunerna som kom att ingå i nätverket fanns bland andra Malmö, Umeå och Jönköping med. Från de kommunerna hörs Anders Rubin (S), Tamara Spiric (V) och Anna Mårtensson (FP).



Maria Stockhaus (M)

Moderaten Maria Stockhaus från Sollentuna har varit ordförande i Sveriges Kommuner och Landstings utbildningsberedning i flera år och i den rollen har hon arbetat aktivt med att få in fler män i förskolan.

Maria Stockhaus drev även frågan i sin hemkommun där hon var kommunalråd. Det var lika viktigt inom kommunen som inom SKL att politikerna inte detaljstyrde vad som skulle göras, understryker hon.

- Vi uppdrog åt tjänstemännen att sätta mål för att öka antalet män i förskolan. Politiker ska lyfta frågor, sen ska andra med mer kunskap avgöra hur det ska gå till säger hon.



Anders Rubin (S)

Socialdemokraten Anders Rubin har varit kommunalråd i Malmö i 12 år, och sedan ett drygt år tillbaka har han haft ansvar för skolfrågor. Jämfört med många andra kommuner har Malmö fler män anställda i förskolan konstaterar han.

- Våra egna anställda är de viktigaste ambassadörerna för att motivera alla men inte minst män att välja den här inriktningen.

Han understryker också att fokus inte enbart kan ligga på att rekrytera fler män till förskolorna. Det är lika viktigt att se till att männen blir kvar.

- Istället för att sprida ut männen på flera förskolor har vi gjort tvärt om. Samlat dem på samma ställe. Då blir det lättare för dem att skapa egna nätverk och de blir också självklart mindre ensamma, säger Anders Rubin.



Tamara Spiric (V)

För vänsterpartisten Tamara Spiric i Umeå är genusperspektivet också en prioriterad fråga och något hon arbetat aktivt med som ordförande i jämställdhetsutskottet.

- Det viktiga är att åstadkomma en strukturell förändring så att människor inte gör könsbudna val. Vi politiker har ett stort ansvar, säger hon.

Studie- och yrkesvägledningen är ett sätt att arbeta aktivt med den frågan.

- Pojkar behöver tydligare information om vad förskolläraryrket innebär. Det kanske inte leder till några stora förändringar på kort sikt men det kan leda till att fler söker på längre sikt, säger Tamara Spiric.

Om fler män kommer in i förskolorna sker en normaliseringsprocess, hävdar Tamara Spiric.

- Med en samhällsutveckling som går mot att fler män är med och tar hand om barn, desto naturligare blir det, säger hon.



Anna Mårtensson (FP)

Mellan 2011 och 2014 var folkpartisten Anna Mårtensson kommunalråd i Jönköping och hade ansvar för jämställdhetsfrågor. Hon har aktivt arbetat för att få frågan om män i förskolan på den politiska agendan.

Jönköpings kommun har arbetat för att ta reda på hur yrket förskollärare presenteras och hur förskolan som arbetsplats beskrivs. Dessutom undersöktes vilka attityder män som arbetar i förskolan möts av, i rollen av minoritet. Ett exempel på när negativa attityder aktiveras är i skuggan av debatten om sexuella övergrepp mot barn.

I ett fall som rörde sexuella övergrepp i förskolan var Anna Mårtensson med i rollen av åklagare och relationsvårdsspecialist. Mannen dömdes till ett par års fängelse. Det som skedde är förskräckligt på alla sätt, understryker Anna Mårtensson. Men hon tycker samtidigt att rådslan för pedofiler har fått felaktiga proportioner.

- Vi måste visa hur ovanligt det är med sexuella övergrepp i förskolan. Det som istället sker är orimliga generaliseringar utifrån speciella fall och det drabbar alla män i en hel bransch.

- Det förekommer att kvinnor som arbetar i vården stjäls från patienterna. Trots det skulle ingen komma på tanken att döma ut alla kvinnor. Men när ett pedofilfall inträffar är det precis vad som händer. Alla män drabbas.



Män i förskolan och på förskolläraryrket – vilka är ni?

Mia Heikkilä

Män som jobbar i förskolan som barnskötare och förskollärare och män som läser till förskollärare har en självklar sak gemensamt – de är alla olika. Samtidigt verkar de bära på vissa gemensamma erfarenheter kring att arbeta i förskolan.

– Det man får av barnen, det går inte att ersätta med nånting!

Så säger Patric när jag intervjuar honom om varför han valt att studera till förskollärare.

Han berättar att han var tveksam till att välja just yrket förskollärare, men att han gärna ville börja plugga efter att ha arbetat ett par år. Han berättar också att han arbetat med många olika saker och att han studerat några andra ämnen innan han sökte in på förskolläraryrket. Han upptäckte glädjen i lärandet och stärktes i sin tanke att börja studera till förskollärare.

Skolverket lät två forskare göra två intervjustudier – en studie kring män som studerar till förskollärare (Heikkilä 2014) samt en studie om män som arbetar som förskollärare eller barnskötare (Eidevald 2014). Studierna handlade om att undersöka mönster i männens uppfattning av yrket, varför de sökte sig dit, vilka utmaningar och möjligheter de såg i arbetet. Patric är en av de 19 män som ligger till grund för intervjustudien som handlar om män

på förskolläraryrket. Han är i sin berättelse både typisk och unik. I den här texten kommer likheter och skillnader mellan männen att lyftas fram som lärande exempel och jag avslutar kapitlet med att diskutera mina slutsatser för arbetet framåt.

Ett av resultaten är att de män som studierna omfattar, sammanlagt 40 män, på samma gång är olika varandra men också bär på liknande erfarenheter. Det är ett viktigt resultat, eftersom gruppen ”män i förskolan” ibland blir omtalade som en homogen grupp med särskilda egenskaper, istället för den heterogena grupp de är. Det är inte sällan en minoritetsgrupp blir sedd just så, som en grupp bestående av likadana individer med liknande intressen och behov. I ännu högre grad riskerar en mycket liten minoritet i en stor yrkesgrupp, som män som är förskollärestudenter eller förskollärare är, att bli utsatt för omgivningens implicita önskan om att gruppen ska vara homogen för att lättare kunna förstås (jfr Wahl et al 2001). Behovet av att hantera denna utsatthet eller synlighet är ett genomgående resultat i den här studien. Att vara i minoritet innebär att nästan när som helst kunna bli osynliggjord av majoritetsgruppen och minoritetspositionen blir därför också ett ständigt förhandlande med sig själv och andra om vem man är och hur man formar sin yrkesroll.

Ett annat tydligt resultat av de här studierna, som är ett gemensamt mönster för de intervjuade männen, är att de har prövat på att arbeta i förskolan innan studierna och att erfarenheten har hjälpt dem att omvärdera yrkets innehåll. Insikten om att yrket inte bara handlar om att ge omsorg till små barn utan också om glädjen i att lära barn saker har varit betydelsefull för valet att söka till förskolläraryrket och arbeta i förskolan.

Något som också framkommer tydligt är att samtliga män behöver förhålla sig till risken att föräldrar kan tro att de är pedofiler. Flera av männen berättar om konkreta händelser under sin praktik eller i sin yrkesvardag där de explicit eller implicit behövt hantera ”pedofilhotet”. Männen berättar i intervjuerna om olika strategier de väljer, och också om att inte riktigt ha någon strategi och att bli lämnad ensam i att hitta en strategi.

Om studier till förskollärare

Inledningsvis har jag pekat ut att det både finns tydliga gemensamma mönster mellan männen i studierna men att det självfallet också finns olikheter dem emellan. Exempel på männens röster kommer att fokusera på de delar som är gemensamma mönster mellan männen som intervjuats och som berör deras väg in till förskollärestudier och deras tankar om att vara förskollärestudent.

Jag kommer kort att beskriva det tydligaste och kanske mest specifika resultatet från studien om män som studerar till förskollärare och också ge en sammanfattning av hela den studien.

Det verkar vara en tendens att individer som gör könsstereotypa val, och som i viss litteratur kallas ”brytare”, är något äldre och har ”brutit” också från en annan yrkesbana (Cushman, 2010). Det stämmer överens även med resultaten i den här studien. De flesta av männen har antingen arbetat med ett helt annat yrke, eller studerat något helt annat innan de inlett sina studier till förskollärare. De yrken som männen haft är säkerhetsvakt, trollkarl, personlig assistent, butiksbiträde, lastbilschaufför, kemist och banktjänsteman. Orsaken till brytningen beskrivs på delvis olika sätt, och kan vara allt ifrån flykt från tidigare hemland till sjukdom, men påtagligt ofta beskriver intervjupersonerna en saknad av mening som gjort att de börjat reflektera över sitt yrkesval.

Så här säger Markus som arbetat som lastbilschaufför:

Nej men alltså... när jag började köra lastbil, då tyckte jag nog att det var ganska kul men jag insåg ganska snabbt – att ja det bara kom, känslan kom efterhand. Jag började vantrivas mer och mer och ... Ja, man bara gick och tänkte ”ja men det löser sig kanske längre fram”. Sen så kom det till en vändpunkt i och med den där gubben som jag jobbade hos då. Ja det går inte. Och det kom så lägligt när jag blev arbetslös att jag blev erbjuden den här praktikplatsen och det var sån kontrast där emellan så att ja ... från gubben och sen det (skratt).

Markus beskriver en känsla som han fått medan han arbetat som lastbilschaufför, och han beskriver också i intervjun att hans chef varit pressande och aggressiv, vilket han upplevt som obehagligt. Den känslan tillsammans med en uppsägning och praktikplats ledde honom till beslutet om förskolläraryrket. En liknande, men ändå annorlunda brytning beskriver Olof:

Mia: När du gick gymnasiet fanns det någon tanke på att du skulle kunna välja någonting annat än naturvetarområdet?

Olof: Det var liksom otänkbart att välja någonting annat, man skulle väl kunna säga att det var min plikt att gå vidare på något sätt, och just då kändes allting förutom typ en ingenjörsutbildning som att byta ner sig.

Olof beskriver en omöjlighet att välja något annat område än naturvetenskap på gymnasiet. Han lyfter också fram betydelsen av kamratgruppen för sitt val. Han säger samtidigt att civilingenjörsutbildningen som han valde och slutförde inte var någonting han egentligen ville själv. Olof beskriver också

en pappa som varit väldigt pushande på att han skulle gå ingenjörsutbildning liksom hans syskon gjort och att kraven hemifrån varit höga.

Anders berättar om sina tankar när han börjat ingenjörsutbildningen så här:

Det var väl någon föreläsning där någon sa att, nämen "Man måste verkligen brinna för det här" och när man verkligen vill komma ut i arbetslivet sen och göra det man tycker om allra bäst, ungefär så, nåt sånt. Sen tänkte jag, bara, vill jag verkligen jobba som ingenjör? Visst, jag klarade utbildningen hyfsat, så som alla andra, men sen när jag tänkte efter bara... Neej, så ville jag nog inte jobba med det här.

En annan student, Tommy, beskriver också en process av byte, från att ha gått gymnasieekonomprogrammet till att genom sin mamma ha kommit in på förskoleområdet. Tommy är på det sättet också typisk genom att inte ha gått barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet – ett program som kanske betraktas som det mest naturliga valet om man vill studera till förskollärare. När det gäller dessa 19 män är det bara någon enstaka som gått just det programmet. Andra gymnasieprogram är betydligt vanligare, men det finns inte något mönster i vilka program som de andra gått, utan det varierar stort. De gymnasieutbildningar som nämns av männen är samhällsprogram, ekonomprogram, hotell- och restaurang, naturvetarprogram eller olika former av estetiska program. Det är ju heller ingen av dessa män som inlett sina studier till förskollärare direkt efter gymnasiet, utan de har gjort annat innan högskolestudierna. Många berättar också att de läst upp betyg på Komvux för att nå behörighetskraven. Den stora majoriteten har inte haft någon hjälp av studie- och yrkesvägledningen i sitt yrkesval utan den beskrivs påtagligt ofta som bristfällig och inriktad på ett förväntat beteendet utifrån kön.

Flera andra av männen, dock inte alla, beskriver i likhet med Tommy att kvinnor i deras omgivning fungerat som en form av stöd i valet av förskolläraryrket. Endast några av männen beskriver också sina pappor som stödjande, och de som gör det har i några fall pappor som själva är lärare. Bröder beskrivs som stödpersoner, men inga manliga vänner beskrivs som stödjande.

Dessa brott mot det förväntade som männen i den här studien gjort ser olika ut. Några berättar att de först tänkt sig läraryrket, vilket enligt forskning känns mindre könsstereotypt än att vara förskollärare (Francis & Skelton, 2001).



Om män som arbetar i förskolan

Eidevalds (2014) studie visar inte på mönster utan beskriver männen individuellt. Några av männen säger att de alltid har vetat att de ska arbeta i förskola medan andra beskriver det som rena tillfälligheter att de hamnat där. Några har haft stora tveksamheter och andra har aldrig tvekat. Några trivs väldigt bra och några funderar på att byta yrke. Några har blivit starkt ifrågasatta i sitt yrkesval och andra har fått massiv stöttning ... eller snarare, samtliga har erfarenheter av både stöttning och ifrågasättande, fast olika mycket. Och på olika sätt. Männen anger följande skäl till att de börjat arbeta i förskolan; De själva har haft en man som förskollärare/barnskötare som de såg upp till; förskolan har bra arbetstider; det var en slump; de vill hjälpa andra.

Eidevald lyfter också fram att det både är lättare och svårare för män att arbeta i förskola och att välja arbetsplatsen jämfört med kvinnor – det vill säga, det finns både sådant som underlättar och som försvårar. Männen beskriver att de på olika sätt fått stöttning från många håll, men också att de blivit ifrågasatta.

Hur undviker vi att män i förskolan på oönskade sätt pekats ut som annorlunda? Männerna är överens om att den bästa lösningen är att få fler män att jobba i förskolan. Däremot går åsikterna isär om män behövs för att de tillför något annat än det kvinnorna tillför eller om det är just för att de män som arbetar i förskolan ska slippa specifika könsstereotyper förväntningar på sig. Majoriteten av de intervjuade uttrycker att de inte vill bli betraktade som annorlunda utan att de vill arbeta på samma premisser som sina kollegor.

Gemensamma mönster

Alla har erfarenhet av pedagogiskt arbete med barn

Männen som har valt att studera till förskollärare har blivit påverkade av erfarenheten att antingen arbeta eller praktisera på en förskola eller arbeta pedagogiskt med barn på andra sätt innan sina studier. I övrigt är erfarenheten att få arbeta eller praktisera en stark erfarenhet som intervjupersonerna berättar om med eftertryck. En av intervjupersonerna beskriver sin erfarenhet så här:

Så då flyttade jag till Norge och där började jag jobba på förskola som vikarie och fick fast vik och jobbade i ett år. Och det var typ det roligaste jobbet jag någonsin har haft.. och jag var jätteuppskattad där, jag var enda mannen där och märkte väl att jag hade.. ja, men att det påverkade, att det var många pojkar som tydde sig till mig, liksom att vi hade väldigt kul, att jag kunde vara som en bra förebild för dem. Och... ja, när jag slutade jobbet så grät jag som ett barn liksom.. såhär ((skratt))... och då kände jag bara att om jag reagerar så här på att sluta – för att jag har slutat andra jobb och gråtit av lycka liksom, men... så här – reagerar jag så här när jag slutar det här jobbet, då ska jag göra det, liksom. Så då bestämde jag mig för det, att när jag rest klart så ska jag plugga till förskollärare.

Det som Tim beskriver här handlar om att inleda ett vikariat som förskolepedagog med rätt så vaga förväntningar och komma ut därifrån med en erfarenhet och en riktning mot ett yrkesval.

Männen beskriver en positiv känsla när de talar om sina första möten med förskolan. I några fall menar de att det också handlar om att de inte alls tänkt sig ett sådant yrke och att förvånningen i deras egen trivsel därför blir så stor. Anton säger så här om sitt möte med förskolan, när han redan börjat tänka på att bli lärare:

Men sen så hamnade jag som vikarie, för jag sökte in på vikariepoolen på en förskola och då hade jag jättekul på den här förskolan. Det är så mycket roligare med de här jättesmå barnen, alltså inte jättejättesmå, utan de här tre till fem

eller så där. Jag hade jättekul med dem och då tänkte jag men jag kan väl lika gärna bli förskollärare, spelar väl ingen roll.

Att uppleva lärande

Patric berättar om en känsla av glädje över att ha kunnat skapa lärande för någon, och för barnet för att hen har upptäckt något nytt i livet. Patric berättar konkret om en situation då han kom på ett sätt att lära ett barn att uttala f.

Och då sitter jag och funderar som "Men Felix, kan du säga Felix?". "Schtelix". "Kan du säga kaffe?". "Kaffe". "Säg kafelix". "Kafeli-" och så ser man när det går upp för honom. Och det är just den där, jag insåg att det spelar ingen roll, men när jag på nåt sätt fick bilden av att ja, jag får ägna mig jättemycket åt utlärning och pedagogik, varenda dag vid vartenda tillfälle om jag tar tillfället i flykten liksom. Det var inte undervisning på samma sätt och jag insåg – och jag tror att det var på första praktiken jag insåg att det inte är undervisningen jag vill åt, men jag tror att det var därför jag var lite mer inne på förskolelärare till tredje klass, just för att ja, det är bilden av lärare. Förskollärare de tar hand om barn, medan lärare, de lär ut. Sen har jag ju insett att jag har ju fått omvärdera det, det stämmer ju inte.

I den här händelsen hittade Patric flera aspekter att reflektera över. Han fick förutom att uppleva lärandet hos Felix också en väldigt konkret insikt om att han lagt in felaktiga värderingar och information kring vad förskolläraryrket faktiskt består av. Påtagligt många av männen i studien av förskolläraryrket berättar att de vill arbeta med de äldre barnen när de sedan börjar arbeta. Det tolkar jag som en del av detta tema, eftersom många också beskriver det pedagogiska arbetet som den mest givande delen av yrket. Att uppleva lärandet är måhända lättare med de äldre barnen. Många beskriver interaktionen och kommunikationen med barnen som central för sin egen trivsel.

De intervjuade männen uttrycker också en stor uppskattning för de kvinnor som arbetar inom förskolan, både vad gäller den erfarenhet de besitter och deras sätt att vara med barnen. Det förekommer över huvud taget inga nedsättande kommentarer varken mot kvinnor eller andra grupper. Intervjupersonernas människosyn är präglad av en öppen och nyfiken syn på omgivningen.

Det ständigt närvarande pedofilhotet

Samtliga intervjupersoner beskriver att risken och hotet om att bli betraktad som potentiell pedofil är en del av yrket. Männen berättar om detta på olika sätt, men alla förhåller sig till pedofilifrågan och många ser den som ett hinder.

Utifrån intervjuvärdarna är det i första hand föräldrarna som ges makten att definiera männen som presumtiva pedofiler. Även personal nämns, men inte i lika stor utsträckning som föräldrar. Så här beskriver förskollärestudenten Oscar en subtil känslöverföring när det gäller att vara man i förskolan.

Oscar: Nu precis när vi gick ut i praktiken så var det här, någon pedofil, en praktikant som hade våldfört sig på massa barn. Även om inte, för mig så var det inte... Jag pratade lite med rektorn om det och med förskolechefen och så här, men det... det.

Mia: Vad sa hon eller han då om det?

Oscar: Nej vi bara, vi pratade om hur föräldrar ser på det, att de kan vara lite extra försiktiga om det är en kille som jobbar. Men jag vet att andra killar eller



i alla fall en som jag pratade med sen som hade fått gå in i samtal och typ så här ja de ville prata om den här händelsen.

Oscar: Ja, men som... ja. Men och sånt kan jag tycka också är så här, det blir, jag vet inte om man kan säga, det är ju inte diskriminerande så, men det blir ändå det, även om det ju är jättestor överrepresentation på pedofiler som är killar. Det är klart folk blir ju mer försiktiga och just föräldrar kan bli överbeskyddande av sina barn även om det... ja... Sånt har jag inte tänkt på riktigt alls innan den händelsen faktiskt.

Det som Oscar refererar till är ett stort pedofilfall i Högsby kommun i Kalmar län där det i april 2014 uppdagades ett stort antal misstänkta övergrepp som begåtts på en förskola.

Förskollärarstudenten Johan berättar om hur han begränsas i sin yrkesutövning på grund av pedofilhotet:

Det påverkar mig att jag inte känner mig trygg i att vara nära barnen på samma sätt som kvinnliga kollegor. Att inte ha samma fysiska närhet, krama, pussa på kinden, sitta i knät, såna grejer.. alltså, jag har känt osäkerhet inför det på ett sätt som jag märker kommer helt naturligt för kvinnliga kollegor liksom. Så det är klart att det är ju bull alltså, det är trist, det är jätte- jättetråkigt. Jag har själv blivit ifrågasatt när det har gällt blöjbyten, till exempel, eller på nattis, där jag jobbar nu, alltså där jag jobbar extra, den nattöppna förskolan, så är det någon förälder som inte vill att jag ska sova där.

De olika strategier som alla männen beskriver för att hantera negativt och misstänksamt bemötande från föräldrar är följande: ignorera, vara överdrivet tydlig om sin kompetens för att få föräldrars förtroende, undvika att vara ensam med särskilt flickor på toaletten, inte trösta eller visa omsorg så mycket som de skulle vilja samt att inrikta sig på arbete med äldre barn. Det är endast ett fåtal av männen som fått tydligt stöd av sin chef/VFU-handledare. De flesta hanterar frågan genom att själva tänka efter vad de tycker eller möjligen samtala med de andra männen som studerar till förskollärare och som råkar finnas i närheten.

Avslutning

Sumsion (2000b) menar att män i förskolan ständigt behöver förhandla om att vara annorlunda ("negotiate otherness") utifrån att inte riktigt vara en "riktig man" enligt någon slags norm, och att detta medför vissa risker för männen. Utifrån maskulinitetsteorier kan man säga att männen i de här

studierna förhåller sig till en norm om manlighet, samtidigt som de är ”en annan slags man” själva. Detta förhållningssätt innebär förhandling och växelspel. Sumison (2000b) menar att dessa män förhandlar med sig själva, men också att andra människor förhandlar i mötet med männen. I den här texten är synligheten, annorlundaskapet och samtidigt att göra samma arbetsuppgifter som andra i förskolan sådant som männen återkommer till på olika sätt. De betraktas som olika men vill göra lika. Härefter ligger också utmaningen – att låta männen, och alla andra individer i förskolan, få vara olika men ändå hitta ett sätt att organisera arbetet i förskolan så att det blir och är likvärdigt mellan alla anställda.

Överlag tycker jag att det behövs flera män i förskolan. Jag tror det har bra effekter. Men samtidigt finns olika aspekter till exempel att så här ... ur liksom ur ett genusperspektiv kanske det kan vara bra för kvinnor att kvinnor jobbar ensamma utan mäns inflytande just på grund av, vad ska man säga mäns dominans i samhället och att man då kan ta över verksamheten och att det här är en oas där de kan göra som de vill utan att känna sig nedtryckta på så sätt. Så på så sätt och vis kan man kränka det men samtidigt kommer män in med förståelse för det här så ska inte det alls vara något problem samtidigt som man visar barnen liksom att män kan också göra det här, att vi är jämställda här så det ska kunna bli jämställt sen.

Så här säger Tim som är förskolläraryrketstudent. De 40 män som medverkat i de här studierna har på olika sätt berättat om sin vägval och sina liv. I en sådan här resultatredovisning ryms aldrig alla aspekter av detta utan ett urval aspekter som blir tydliga kommer fram.

Vad kan vi göra med det vi vet?

Det som jag hoppas kommit fram i den här texten är männens likhet och olikhet, något som existerar på samma gång. De är människor som av olika skäl och med olika tankar vill arbeta, och arbetar, i förskolan men som bär på vissa likheter. Utifrån intervjuerna kommer vi fram till följande förslag till åtgärder för att få in fler män i förskolan:

- Ökat antal **praktikplatser** för män på förskolan, men följt av tydliga rutiner som är kommunicerade och som följs upp.

De män som intervjuats har tidigare erfarenhet av att arbeta i förskolan. Den praktiska erfarenheten har fått dem att omvärdera sin bild av förskolan och har i många fall varit avgörande för att de sedan valt att utbilda sig till förskol-

lärare. Ett ökat antal praktikplatser skulle ställa krav på skolhuvudmännen att ha tydligare rutiner och praxis för hur praktikanterna introduceras och följs upp.

- › **Utbildning** om genus och kön till dem som fördelar praktikplatser.

Om fler personer som fördelar praktikplatser blir medvetna och intresserade av frågor kring genus och könssegregationen på arbetsmarknaden kan det bidra till att fler män snabbare erbjuds plats i förskolan.

- › **Utbildning** till studie- och yrkesvägledare om könsstereotypa val.

Studie- och yrkesvägledare kan hjälpa unga att få tankar om vad de vill göra och utbilda sig till. I dag har dock studie- och yrkesvägledare enligt Heikkilä (2014) väldigt liten betydelse för männen i studien avseende deras yrkesval. Om studie- och yrkesvägledare och lärare förmår att visa på yrkesmöjligheterna på hela arbetsmarknaden för både tjejer och killar, kan till exempel killars intresse för att arbeta i förskolan fångas upp snabbare.

- › Fortsatt **samtal** och diskussion om jämställdhet och genus i förskolan och samhället.

Ett fortsatt samtal om jämställdhet och genus i förskolan bidrar till att normalisera och minimera betydelsen av män i förskolan. Det kan göra att fler män väljer förskolan för att de slipper att i första hand representera sitt kön i förskolan, utan istället får vara verksamma utifrån sin kompetens och sitt intresse.

- › Ett tydligare **förhållningssätt** från samtliga skolhuvudmän i pedofilifrågan.

I båda studierna är det tydligt att pedofilifrågan är något som män i förskolan tvingas förhålla sig till. Det är inte rimligt att män som arbetar i förskolan ska behöva begränsa sin arbetsutövning på grund av otydliga riktlinjer och obefintliga arbetsrutiner. I dag lämpar arbetsgivare och skolhuvudmän i många fall över ansvaret att hitta fungerande strategier på den enskilda medarbetaren.

- › Arbeta med är att **förändra synen** på förskolläraryrkets innehåll där den pedagogiska biten tydliggörs och förstärks.

Detta hör samman med den första punkten. Om fler fick upp ögonen för till exempel de höga kvalitetskrav som ställs på förskolan eller det stora pedagogiska uppdrag som förskolan har kanske fler skulle söka sig till förskolan. Både kvinnor och män.

Slutligen tänker jag väldigt mycket på hur olika de män är som jag intervjuat, och i övrigt talat med, och som är inne och är verksamma på förskolans område. Det är väldigt viktigt att bejaka den olikheten på riktigt och välkomna alla med rätt kompetens och erfarenhet. Utgå inte *ifrån att alla män som studerar till förskollärare eller arbetar i förskolan är likadana slags män med likadana kompetenser, behov och styrkor!*

METOD

Studierna som ligger till grund för detta kapitel är intervjustudier med kvalitativ ansats. Intervjuerna är genomförda med sammanlagt 40 män som studerar på förskolläraryrket vid Mälardalens högskola och vid Umeå universitet (Heikkilä 2014) och männen som arbetar i förskolan finns på olika platser i landet (Eidevald 2014).

Intervjuerna är mellan 30 och 60 minuter långa, i Heikkiläs (2014) studie är alla intervjuer gjordt enskilt, medan i Eidevalds (2014) har både enskilda intervjuer och gruppintervjuer gjorts. Männen fick tre huvudfrågor innan intervjun och dessa har intervjuerna cirklat kring.

- › Hur ser din väg till förskolan/förskolläraryrket ut?
- › Hur upplever du din vardag/utbildning?
- › Hur ser du på din framtid som förskollärare?

Männen i förskolläraryrketstudien (Heikkilä 2014) var mellan 25 och 38 år gamla vid intervjutillfället, och intervjuerna gjordes i maj och juni 2014 på en neutral plats i lärosätets lokaler i Västerås, Eskilstuna, Nacka eller Umeå. I studien av män som arbetar i förskolan (Eidevald 2014) var männen mellan 23 och 57 år gamla och både barnskötare och förskollärare finns representerade. I Eidevalds (2014) studie finns också en del som berör fyra intervjuer med män som inte längre arbetar i förskolan, men den delen av Eidevalds studie finns inte med i den här texten.

Referenser

Anliak, S. & Beyazkurk, D.S. (2008). Career perspectives of male students in early in childhood education. *Educational Studies*. Vol 34, No 4, s. 309-317.

Barnard, C., et.al (2000). *Recommendations for Improving the Recruitment of Male Early Childhood Education Professionals: The female viewpoint*. Faculty of the School of Education, Grand Valley State University.

Blank, Anders & Palmqvist, Hans (1998). *Vilken man vill bli lärare?! Stockholm: HLS*

Blomvist, B., Keihäs, P., Hansén, S-E. & Wikman, T. (2008). *Att välja eller välja bort läraryrket. Manliga klasslärares karriärval*. Publikation 15/2008. Vasa: Pedagogiska fakulteten, Åbo Akademi.

Cameron, C., Moss, P. & Owen, C. (1999). *Men in the nursery: gender and caring work*. London: Paul Chapman.

Connell, R. (2008). *Maskuliniteter*. (2. uppl). Göteborg: Daidalos.

Connell, R., Hearn, J. & Kimmel, M.S (2005). Introduction. S. 1-12. Finns i Kimmel, Michael S., Hearn, Jeff & Connell, Raewyn (red.) (2005). *Handbook of studies on men and masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Cooney, M. H. & Bittner, M. T. (2001). Men in Early Childhood Education: Their Emergent issues. *Early Childhood Education Journal*. Vol 29, No 2, pp. 77-82.

Cushman, P. (2005). Let's hear it from the males: Issues facing male primary school teachers. *Teaching and Teacher education*, 21, 2005, 227-240.

Cushman, p. (2010). Male primary school teachers: Helping or hindering a move to gender equity? *Teaching and Teacher Education*. Vol 26, pp. 1211-1218.

Eidevald, C. (2009). *Det finns inga tjejbestämmare: att förstå kön som position i förskolans vardagsrutiner och lek*. Diss.. Jönköping.

Eidevald, C. (2014). "Jag ser mig inte som en lekfarbror, jag vill se mig som något annat än mitt kön"- En intervjustudie med 25 män som arbetar eller har arbetat i förskola. Opublicerad rapport, Skolverket.

Havung, M. (2000). *Anpassning till rådande ordning: en studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Diss. Lund : Univ.

Heikkilä, M. & Häyrén Weinestål, A. (2009). *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009*. Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ), Stockholm: Fritzes.

Heikkilä, M. (2014). "Det man får av barnen, det går inte att ersätta med nånting!" – en intervjustudie om män som studerar till förskollärare. Opublicerad rapport, Skolverket.

Helbig, M. (2011) Boys do not benefit from male teachers in their reading and mathematics skills: empirical evidence from 21 European Union and OECD countries, *BJSE*, Vol. 33, No. 5, 2012, pp.661 – 677.

Hellman, A. (2010). *Kan batman vara rosa? Förhandlingar om pojkighet i förskolan*. Göteborg: Acta Gothoburgensis Universitatis.

Johnson, S. (2011). Men in Education: Reframing the gender issue. S. 247-270 i Jacobson, T (ed.) *Perspectives on Gender in Early Childhood*. St Paul, Minnesota: Redleaf Press.

Kimmel, Michael S. (2008). *Guyland: On the perilous world where boys become men*. 1. ed. New York: Harper.

King, J. R. (1998). *Uncommon Caring: Learning from Men Who Teach Young Children*. Early Childhood Education Series. New York: Teachers College Press.

Lahelma, E. (2000). Lack of Male Teachers: a problem for students or teachers?. *Pedagogy, Culture and Society*, Vol 8, no 2.

Mills, M., Martino, W. & Lingard, B. (2004). Attracting, recruiting and retaining male teachers: policy issues in the male teacher debate. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 25, No 3.

Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets?: manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Diss. Göteborg : Göteborgs universitet.

Peeters, J. (2007). Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. *NZ Research in Early Childhood Education*, Vol 10, 2007.

Pernrud, B. & Lykke, N. (2013). Rapport från projektet *Lärautbildningen – för män med engagemang för jämställdhet*. Rapport från projekt finansierat av Delegationen för jämställdhet i högskolan. Tema Genus, Linköpings universitet.

Rentzou, K. (2011). Greek parents' perceptions of male early childhood educators. *Early Years*, vol 31, no 2, pp 135-147.

Sandberg, A. & Pramling Samuelsson, I. (2005). An interview Study of Gender Differences in Preschool Teachers' Attitudes Toward Children's Play. *Early Childhood Education Journal*, Vol 32, No 5, pp 297-305.

Skelton, C. (2002). The 'Feminisation of Schooling' or 'Re-masculinising' Primary Education? *International Studies in Sociology of Education*. Vol 12, No 1.

Skelton, C. (2003). Male Primary Teachers and Perceptions of Masculinity. *Educational Review*, Vol 55, No 2.

SOU 2006:75, Delegationen för jämställdhet i förskolan. (2006). Jämställdhet i förskolan: om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete : slutbetänkande. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

SOU 2010:99, Delegationen för jämställdhet i skolan (2010). Flickor, pojkar, individer – om betydelse av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan: slutbetänkande. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

SOU 2014:6. Män och jämställdhet: slutbetänkande. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Stroud, J.C., Smith, L.L., Ealy, L.T. & Hurst, R. (2000). Choosing to Teach: Perceptions of Male Preservice Teachers in Early Childhood and Elementary Education. *Early Child Development and Care*, Vol 163, pp. 49-60.

Sumsion, J. (2000a). Rewards, Risks and Tensions: perceptions of males enrolled in an early childhood teacher education programme. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. Vol, 28, no 1.

Sumsion, J. (2000b). Negotiating Otherness: A male early childhood educator's gender positioning. *International Journal of Early Years Education*. Vol 8, No 2., s. 129-140.

Sumsion, J. (2005). Male teachers in early childhood education: issues and case study. *Early Childhood Research Quarterly*. Vol 20, 2005, 109-123.

Vetenskapsrådet (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wernersson, I & Granbom, I. (2012). *Män i förskolan – kartläggning och analys av insatser*. Opubl. rapport, Skolverket.

Wernersson, I. & Lander, R. (1979). *Män och kvinnor i barnomsorgen: en analys av könskvotering, yrkesval och arbetstrivsel*. Stockholm: Jämställdhetskommittén.

Williams, C. L. (red.) (1993). *Doing "women's work": men in nontraditional occupations*. Newbury Park, Calif.: Sage



Så ett frö! Feriejobb som en väg in i förskolan

Nima Mäki

Ett sätt att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden är att börja med ungdomar på väg ut i arbetslivet. Feriejobb kan väcka idéer och uppmuntra till otraditionella yrkesval. Jönköping, Norrköping, Malmö och Skellefteå är fyra kommuner som arbetat medvetet med frågan.

Feriearbete är för många ungdomar den första kontakten med arbetslivet. Men i många kommuner ser man ytterligare möjligheter med feriejobben. De kan användas som ett av många redskap för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Genom att tänka igenom var och hur ungdomarna placeras kan intresset väckas för ett yrkesområde som man själv kanske aldrig hade valt på egen hand.

I Skellefteå har de arbetat under många år med feriejobben och där försöker de tänka medvetet kring hur och var man placerar ungdomarna.

– Vi försöker aktivt bryta könsnormer, säger Lisa Nilsson, arbetsmarknads-konsulent på enheten arbetsmarknad med ansvar för ferieverksamheten.

Information och erfarenhet för att väcka intresse

Den här medvetna placeringen har också ytterligare ett syfte: att väcka intresset för att arbeta i förskolan och på sikt locka dem till att välja den som arbetsplats. Daniel Steinwall är arbetsmarknadskonsulent på enheten arbetsmarknad i Skellefteå kommun och förklarar hur resonemanget gått i kommunen.

– Det har ju funnits en tanke hela tiden att det här är en del av vårt framtidsriktande arbete för kompetensförsörjningen. Framför allt att ungdomarna får en chans att komma rätt, att göra rätt val. De är ju i ett känsligt brytskede och på det viset kan man inte ta för givet att en som går vårdprogrammet eller barn och fritid vill ha en feriepraktik inom just det området, man kanske vill nosa på något annat, men också tvärtom.

I Norrköpings kommun har de också arbetat länge med att locka fler män till förskolan. Tidigare bestod arbetet av besök i alla åttondeklasser inför deras första praktik för att informera dem om förskolläraryrket. Tanken var dessutom att försöka peppa killarna lite extra och få dem att välja förskolan som praktikplats. Det projektet lades ner efter några år – men tankarna att det behövs fler män i förskolan fanns kvar i kommunen. De har nu utvecklats till en feriejobbssatsning i två steg: först får eleverna information om hur det är att arbeta inom förskolan, sedan får tio ungdomar chansen att söka betald praktik där under några veckor på sommarlovet. Målsättningen är att så ett fröl för att locka dem till förskolan och att informera dem om förskolläraryrket.

– Men vi vill även visa på att den här verksamheten är bra, kom gärna och jobba som barnskötare om du inte har tänkt plugga. Vi vill ju sälja förskoleyrket generellt hos alla – både till tjejer och killar – men lite specifikt kring det här med att det är brist på män inom förskolan förstås, säger Rania Issa Särnblad, HR-konsult i kommunen.

Visa på fler möjligheter

Sättet att rekrytera till feriepraktik i kommunerna påminner om varandra: ungdomarna gör sina val via dator där de anger vad de vill arbeta med, vilka veckor som kan vara aktuella och i vissa fall också på vilken ort de helst vill ha feriepraktik.

När det kommer till urvalsprocessen finns skillnader. I Skellefteå, Jönköping och Norrköping finns det medvetna tankar kring hur ungdomarna placeras.

– Jag kan antingen låta slumpen styra helt, men alltid kontrollera att det stämmer med datum och så, eller så kan jag välja. Och det är det vi gör. Vi väljer ju aktivt att nu letar jag rätt på en kille och placerar där eller jag letar rätt



på en tjej och placerar på hockeyskolan, säger Daniel Steinwall i Skellefteå kommun.

Utplacerandet betyder att ungdomarna kanske inte alltid får det de har önskat sig. Kommunen väljer att prioritera personer av det underrepresenterade könet. Ett sådant exempel är hockeyskolan. Den är mycket populär bland killarna, men det är få tjejer som söker.

– De två år jag har jobbat är det jag som har placerat i hockeyskolan. Där har jag gjort så att de tjejer som har sökt har fått plats, och det är en handfull. Det är så otroligt populärt att vara där. Säg att det finns 30 platser kvar och då är det säkert 90 grabbar som vill ha praktik där. Då försöker jag göra så att man får det åtminstone en gång. Söker du två år, får du plats där minst en gång. Den målsättningen gäller för alla våra feriejobb, säger Lisa Nilsson i Skellefteå kommun.

Hon berättar också att den här typen av tankar att inte bara låta slumpen och ungdomarnas egna intressen avgöra, utan att istället försöka styra ungdomarna också funnits inom andra områden. Till exempel i äldreomsorgen. I orten Burträsk fanns fler ferieplatser inom äldreomsorgen än sökande. Samtidigt räckte de andra platserna inte riktigt till för de ungdomar som inte ville jobba på någon annan ort.

– Så det jag gjorde var att jag fyllde upp de lediga platserna med de ungdomarna som fanns, och tog då inte hänsyn till deras önskemål utan resonerade så att du är erbjuden en plats på den ort du har valt under den period du valt, men det finns inte inom det arbetsområde du skulle vilja ha, då har du fått ett erbjudande och kan i så fall tacka nej. Det var ingen som tackade nej och det var ingen som ringde och klagade.

I Jönköpings kommun är man inne på liknande tankebanor. Där tittar de i första hand på vad ungdomarna sökt för något, men sedan kommer en rad andra kriterier.

– I andra hand tänker vi otraditionellt och sedan tänker vi geografiskt där de bor så de inte får alldeles för långt till arbetsplatsen. I vissa fall tittar vi på deras utbildning också, men vi försöker ju bryta just detta och kanske få ungdomar att testa på någonting annat. Om de går vård och omsorg så kanske de borde testa något annat för att se vad det finns för fler möjligheter att jobba med, säger Radmila Dimic, feriepraktiksamordnare på arbetsmarknadsavdelningen i Jönköpings kommun. Hon berättar om ett lyckat sådant exempel där nya möjligheter öppnas efter en feriepraktik. En kille gick elprogrammet, men blev ändå placerad på ett äldreboende sommaren 2013.

– Han trivdes ju så bra, så året därpå – alltså sommaren 2014 – kom han tillbaka på samma äldreboende och sa att han har helt bytt inriktning. Han har gått om det första året, bytt till vårdprogrammet och så är han tillbaka på samma ställe för han tycker att det är helt rätt för honom. Det är lite så vi tycker, de behöver inte vara låsta vid deras utbildning, det är kanske bara bra att de får testa lite annat.

Att styra eller slumpen

Radmila Dimic i Jönköping menar att det här med att matcha ungdomar ihop med en arbetsplats inte behöver vara så krångligt egentligen. Oftast går det att titta på deras övriga val för att bredda bilden av vilka arbetsplatser som skulle kunna passa just dem.

– Om det är en kille som söker vaktmästeri som de allra flesta gör, och så söker han kanske bild på kulturskolan och så söker han förskola, så försöker vi i första hand titta på en förskoleplats i närområdet där han bor, och placera

honom där. Så det är ju egentligen vi vuxna som styr lite mer eftersom ungdomarna kan tänka sig vad som helst i stort sett.

Även i Norrköping sker det en hel del styrning innan de tio platserna fördelas. Söktrycket har varit stort: de senaste åren har det kommit in 100 intresseanmälningar. De tio väljs ut utifrån hur vad de har sökt och hur de har motiverat sin ansökan.

– Sedan får de komma på en mindre intervju ute till verksamheterna. En gång hoppade en ungdom av tidigt efter att ha varit på en förskola. Annars har det fungerat jättebra och alla verkar vara nöjda och glada med systemet, både förskolechefer och ungdomar. Jag har i alla fall inte hört något negativt hittills, säger Rania Issa Särnblad, HR-konsult i kommunen.

De tio platserna är inte reserverade för enbart killar, utan tanken är hälften killar och hälften tjejer.

– Skulle vi välja representativt så skulle vi bara välja tjejer för det är oftare tjejer som söker än killar, men vi gör ju så för att locka så många killar som möjligt.

I Malmö däremot slumpar man ut feriepraktikplatserna. Lottningen utgår ifrån intresse, medan kön och ålder inte påverkar chanserna att få en plats.

– För oss har det varit viktigare med likabehandling. Alltså, att alla som söker ska ha samma möjlighet och det är det vi har gått på. Sedan har vi pratat om olika system, till exempel om att man kanske skulle kunna göra så att om man har fyra platser på en arbetsplats att man placerar ut två killar och två tjejer där. Men det är inte så enkelt alltid heller, för då blir det så att killar har större möjlighet att få en plats om det är färre killar som söker. Så vi har inte kommit på något bra sätt att lösa det på ännu, säger Johanna Wikelo, sekreterare Ung i Sommar.

En av anledningarna till att lottningen infördes var att det tidigare systemet där arbetsplatserna själva valde sina praktikanter inte ansågs som särskilt rättvist.

– Då valde man kanske sina egna barn eller grannens barn. Man fick kataloger med namn och så skulle man välja. Men det blir ju ofta så att man letar först efter någon man känner. Nu gjorde de nog ganska olika, men kontentan blev ju att det var oftast någon som man kände till sen tidigare.

Johanna Wikelo resonerar vidare om medveten matchning kontra slumpmässig lottning och menar att det också är viktigt att se att det här är för många elever det första mötet med arbetslivet. Hon menar att det också är viktigt att eleverna känner att alla har samma möjligheter.

– Vi har haft så mycket olika saker att jobba med så det är väl mer att vi har både mångfald och jämställdhetsperspektivet, men där har vi väl tagit fasta främst på likabehandling att alla ska ha samma möjligheter. Det är ofta det som alla vill ha också: Att de vill känna att ”jo, men jag hade lika stor chans

som min kompis eller granne”, så vi har väl mer jobbat utifrån något rättviseperspektiv där.

Feriejobben – en politisk fråga

I de här fyra kommunerna finns det tydliga politiska beslut bakom satsningarna på att använda feriejobben som något mer än bara ett sätt att ge ungdomar arbetslivserfarenhet.

I Jönköping är arbetet en del i en större satsning på de att bryta den köns-segregerade arbetsmarknaden i kommunen. Tanken är att kommunen medvetet och aktivt ska uppmuntra till otraditionella yrkesval både inom arbetslivet och när det gäller feriepraktiken.

– Man har gjort en jämställdhetsplan i Jönköpings kommun för 2012–2014 och då skickade man ut på remiss ett antal frågor till olika förvaltningar. Utifrån den då så har man gjort en plan som vi ska tänka på när vi anställer folk i kommunen på alla områden. Och det står klart och tydligt att när vi annonserar platser att vi arbetar utifrån jämställdhetsmålen, säger Per-Ivar Bertilsson, arbetskonsulent på arbetsmarknadsavdelningen.

– Syftet är, och det är ju ett prioriterat utvecklingsområde, att uppmuntra till otraditionella val inom feriepraktik och som jobb. Det är alltså våra mål som vi fått, förklarar Radmila Dimic.

I Norrköping väcktes idén om de tio praktikplatserna inom förskolan i kommunens personalutskott. Normalt sett drar förskoleverksamheten ner



på personalstyrkan under sommaren och då tar man inte emot praktikanter på det här sättet.

– När vi började prata lite med förskolecheferna så var tanken att vi centralt skulle finansiera tio platser för de här ungdomarna. Förskolecheferna var väldigt positiva så det var inte svårt att dra igång det där, bara någon annan finansierar så att säga, säger Rania Issa Särnblad.

Även i Malmö finns det politiska mål kring att öka andelen män i förskolan. Det står till exempel i den handlingsplan för kompetensförsörjning som förskoleförvaltningen tagit fram.

– Allt det som står i vår handlingsplan är ju politiskt beslutat och ett av våra mål är att öka andelen män utan att vi har varit särskilt precisa med varför. Det är så lätt att tänka att det är självklart att det är bra att ha fler män i förskolan, men det är viktigt att tänka efter varför och att det är argument som håller och som bär. Men vi har till exempel sagt det att det är bra för barnen att tidigt se att alla kan jobba i förskolan, för då kan också jag göra det, säger Inga Sandström som är HR-specialist kompetensförsörjning på Malmö stads förskoleförvaltning.

I Skellefteå fattas nya beslut om feriepraktikplatserna varje år.

– På ett sätt skulle man kunna tänka att hade man ett beslut som varit taget flera år i rad så skulle man kunna ha en strategi och jobba med feriebiten, men det tas ett beslut varje år och jag tror knappast att Skellefteå kommun skulle välja att inte ge ferieungdomarna plats, säger Daniel Steinwall.

Politikerna har inte detaljstyrat hur han och hans kollegor arbetar med den medvetna placeringen, men de har heller inga invändningar kring hur arbetet är upplagt.

– Vi lämnar ju ett förslag till kommunstyrelsen och de brukar ta det rakt av egentligen. Vi lämnar förslag på ramarna, sen är det vi som bestämmer inom ramarna hur vi lägger upp det helt enkelt, säger Lisa Nilsson.

Fler killar på samma plats

Så vad händer då när de här ungdomarna kommer ut till förskolorna? En viktig fråga verkar vara hur man ska placera ut killarna. I Jönköping försöker man placera killar ihop på samma förskola och inte sprida ut dem en och en.

– Just på förskolan måste det vara fler killar som är där samtidigt. Om vi placerar ut en kille bland bara tjejer kan det kanske bli känsligt och inte samma känsla för killen. Vi har en förskola här i Huskvarna och där hade jag faktiskt placerat fem killar samtidigt på olika avdelningar, det har fungerat väldigt bra, det har ju gett effekt. De har jag varit och hälsat på och så har vi diskuterat hur de upplever det och det var ju bara positiva upplevelser, säger Radmila Dimic.

Curt Junvik, som är biträdande förskolechef på Bäckalyckans förskoleområde i Jönköping, ser egentligen bara fördelar med att låta killarna ha feriepraktik ihop.

– Ja det är klart, får vi en kille som kommer hit som feriepraktikant, så kanske vi sätter honom på en avdelning som det finns två killar som jobbar på. Det kan ju vara en fördel att man kanske känner sig lite mer hemma på något vis. Så det har vi nog försökt att göra. Just feriepraktikanter som kommer på sommaren och jobbar, det är ju rätt mycket killar som kommer till förskolan, i alla fall från min erfarenhet.

Just mottagandet är en viktig aspekt när man kommer som ny på ett ställe, kanske framför allt när man är på en arbetsplats för första gången. Malmö stad har tagit fram gemensamma riktlinjer för hur mottagandet av de som kommer till förskolorna ska se ut, vare sig det rör sig om feriepraktikanter inom ramen för Ung i sommar eller förskollärrarstudenter som ska ha sin VFU på förskolan.

– Vi har en introduktion för Ung i sommar som man kan använda på vilken praktikant som helst. Sen prao är lite annorlunda för det är grundskoleelever som mer ska in i verksamheten tillsammans med en lärare eller förskollärare, och de behöver heller inte uppvisa något utdrag ur belastningsregistret. De får naturligtvis inte heller lämnas ensamma med barn eller barngrupp, säger Inga Sandström som är HR-specialist kompetensförsörjning på Malmö stads förskoleförvaltning.

Samarbete med högskolan

Malmö kommun har sökt sig nya samarbetspartners för att ge arbetet större effekt. Ett sådant samarbete kom igång när Malmö stad och Malmö högskola upptäckte att de hade två intressen som sammanföll: staden såg gärna fler män i förskolan och högskolan såg gärna fler män på kvinnodominerade utbildningar.

Konceptet drogs igång 2014 och upplägget var enkelt: alla killar inom Ung i sommar som hade fått en placering i förskolan, eller någonting inom vård och omsorg, fick under sex dagar av sin praktik vara på högskolan. De fick samma ersättning som under praktiken och fick stifta bekantskap med fakulteten för hälsa och samhälle, lärande och samhälle, och så den för språkstudier. 24 platser var planerade och till slut var det 16 killar som fullföljde.

– Det fick också väldigt positiv utvärdering, säger Inga Sandström.

Även i Jönköping har man haft liknande tankar att använda sig av närheten till en högskola för att locka praktikanter att välja förskolan som arbetsplats mer permanent genom att få dem att läsa till förskollärare.

- Vi gjorde en satsning för ett år sedan då, där vi bjöd in till en träff dit vi kallade killar som haft feriepraktik och vanlig arbetspraktik. Där bjöd vi in en manlig förskollärare som pratade om hur det är att arbeta som förskollärare och en förskolechef som dessutom var man också. Steg två var att vi hade en uppföljning med högskolan för de som var på den här träffen, där plockade vi också in två manliga studerande som berättade om hur det är att läsa på högskolan. Utav de nio killar som kom så visade det sig att sju av dem funderade på att söka till förskolläraryrket. Jag vet att en av dem som var med läser på högskolan nu i höst här. En annan kille har sökt men kom inte in. Det har gett en viss effekt, säger Per-Ivar Bertilsson från Jönköpings kommun.

Med andra ord, feriearbete är att så ett frö. Om fler låter sig inspireras av dessa fyra kommuner har vi en viktig pusselbit i arbetet för en breddad rekryteringsbas.

FAKTA

Detta material finns även i SKL:s rapport *Feriejobb – en chans att bryta könsmonster!* (2015).



Maskulinitet och omsorg – gamla mönster för män i förskolan

Lars Jalmert

Varför har vi skapat samhällen där män är långt ifrån barnen? Hur kommer det sig att det är under småbarnsåren som papporna förvärvsarbetar mest? Och varför är det så få män som arbetar inom omsorgsvärlden? I det följande försöker jag visa hur föreställningar, uppfattningar, bilder och betydelser av ”hur män ska vara” också leder till föreställningar om hur män ska vara i förskolan.

Både i den fysiska och psykiska omsorgen är män underrepresenterade. Varför handlar inte mäns tänkande om omsorg? För genusforskare är det just detta som är väsentligt – att vi har olika tänkesätt, tänkanden, vad gäller könsmönster. Så varför tänker män i prestation och konkurrens och kvinnor i ömsesidighet och omsorg? Hur ser maskulinitetsnormerna ut? Det är sådana frågor som jag försöker besvara med hjälp av forskningsrön.

Från att forskare tidigare har använt sig av förklaringsmodeller utifrån biologin om vad som orsakar olika könsmönster har numera samhällsvetenskaperna alltmer använts för att analysera orsakerna till olika könsmönster. Genusvetenskapen har uppmärksammat att det finns mönster, betingade av könstillhörighet, som leder till olika beteenden och förhållningssätt. Kvinnors

och mäns liv har sedan länge utformats på olika sätt därför att människorna i samhällen har haft olika förväntningar på könen. Sådana förväntningar, mönster och normer får även konsekvenser för män i förskolan.

Vilka maskulinitetsmönster har utvecklats?

Industrialismens genombrott medförde att människor kom att uppfatta kvinnor och män som åtskilda och med olika "egenskaper". Från att tidigare ha utgjort en familjeenhet, med en ganska omfattande "familj", där alla arbetade och levde tillsammans om än med några få olika mönster så innebar industrialiseringen och kapitalismens utveckling ett starkt fjärmande mellan kvinnors och mäns vardag och världar.

Det var männen som arbetade i industrierna, i produktionssfären, medan kvinnorna fanns i familjesfären. Produktionssfären utmärks av att männen ska *prester*a, mer än andra män och mer än andra industrier. Så även *konkurrens* är viktig i produktionssfären. Män ska prestera och konkurrera men också ha *kontroll* över andra liksom kontroll över sig själva. Dessa idéer om manliga förhållningssätt har sedan imperialismen spridits från den industrialiserade delen av världen till de forna kolonierna och utvecklingsländerna. I dag är föreställningarna om att män ska *prester*a, *konkurrera* och *kontrollera* giltiga över hela världen.

Samtidigt lever föreställningarna om kvinnors mönster från familjesfären, *ömsesidighet* och *omsorgstänkande*, kvar även i vår tid. FN (*United Nations Division for the Advancement of Women*) utsåg 2003 en expertgrupp av femton forskare och aktivister från hela världen som skulle förbereda en rapport om mäns och pojkars roll för att öka jämställdhet till FN:s kvinnokommissions möte 2004. I rapporten uttryckte vi följande:

I förvärvsarbetslivet är det ett enormt tryck på män att ägna allt fler timmar åt arbetet. I vissa yrkesgrupper leder det till att livet praktiskt taget äts upp av arbetet. När det inte är någon bra balans mellan arbete och familjeliv blir det liten tid tillsammans med familjen och det blir svårt att vara en bra pappa på annat sätt än som ekonomisk försörjare. (Sid. 12, min översättning)

Så bilden av män som presterande, konkurrerande och kontrollerande är i dag dominerande och står i skarp kontrast till ömsesidighet och omsorgstänkande. Och dessa mönster har förstås betydelse för hur vi ser på män i förskolan. Många gamla mönster lever således kvar, men förklaringar att de skulle vara biologiskt betingade har numera övergetts av samhällsvetare. När socialkonstruktionismen etablerades inom samhällsvetenskapen på 1980-talet fick vi ytterligare förståelse för hur det går till när män (och kvinnor) utvecklar och

vidmakthåller sina könsmonster. Mansmonster eller snarare maskulinitetsmonster är en fråga om sociala konstruktioner. Vi föds i kroppar och i sociala sammanhang tillskrivs kroppar olika mening och betydelse. Vi kan utgå ifrån att människor föds i olika kroppar. Inte ens enäggstvillingar har identiskt lika kroppar – två av mina barnbarn är enäggstvillingar och de är rejält olika fysiskt och psykiskt. Så olika kroppar, där de flesta har karakteristika som kan få dem behandlade som kvinnor eller män, är likväl inte identiskt lika. Dessutom finns det ju barn som inte enkelt går att karakterisera som vare sig flickor eller pojkar.

Att göra kön

De stora kategorierna är ändå att flickor och pojkar ser olika ut kroppsligt. Socialkonstruktionismen säger att det är vi människor som ger mening och betydelse åt, samt tilldelar de olika könskropparna egenskaper, förmågor och beteenden. Enligt den sentida forskningen är det alltså vi människor som *konstruerar* kön, vi *gör* kön. Och detta sker i stort sett i varje ögonblick i våra liv och i vår vardag. Det finns otaliga forskningsstudier som visar att vi talar på olika sätt mot nyfödda flickor respektive pojkar. Att flickor och pojkar ammas olika länge, att vi tittar på och förhåller oss till könen på olika sätt. Vi kan faktiskt ge oräkneliga exempel på hur vi behandlar flickor och pojkar olika beroende endast på deras olika könstillhörighet. Vi *gör* kön.

Även i vuxenlivet möter vi föreställningar om hur man ska vara för att vara en riktig och uppskattad kvinna eller man. Men det som ses som kvinnligt respektive manligt skiftar dessutom mellan olika tider och samhällen. Mönstren som vi konstruerar är med andra ord inte för evigt fastlåsta! De här konstruktionerna av vad som är manligt respektive kvinnligt brukar vi kalla strukturer. De är grundade i att både kvinnor och män har utvecklat tankemönster, föreställningar och bilder av hur relationer mellan människor ska se ut.

Den främsta företrädaren för en socialkonstruktionistisk syn på könsmonster är Raewyn Connell (2003) som ger en beskrivning av strukturbegreppet:

Inom social teori har man försökt fånga både ofriheten och relationsmönstren i begreppet struktur. Relationer mellan människor (eller mellan grupper eller institutioner) skulle inte ha någon större betydelse om de var slumpmässigt arrangerade. Relationsmönstren skulle vara tämligen oviktiga om de var hastigt övergående. Det är de varaktiga eller vidsträckta mönstren för sociala relationer som inom social teori kallas ”strukturer”. (sid 77)

Se och förändra

Strukturerna styr oss således väldigt starkt. Däremot är de inte *oföränderliga* även om de är varaktiga och vidsträckta. Samtidigt skall det sägas att det första steget för att kunna *förändra* strukturerna är att man ser och synliggör dem.

Strukturerna har konsekvenser för hur vi betraktar köns mönstren. Eftersom de visar på skillnader mellan kön så uppfattar många att de orsakas av olika biologiska faktorer, medan de i realiteten är språkliga uttryck för sociala företeelser och beteenden. Och därmed är de också möjliga att förändra. Att utmana dessa strukturer är att göra annorlunda, och följa vilka konsekvenser det resulterar i.

Det går också lätt att se att människor har utvecklat strukturer som innehåller maktrelationer. Det vill säga olika grupper av människor har makt över andra. Många män lever i föreställningen, även om det ofta är icke-medvetet, att de i egenskap av att vara män har makt och rätt till makt – över framförallt kvinnor men även över andra män. Författaren Sven Lindqvist (2008) har gett en användbar definition av makt. Han säger att makt är ”att till egen fördel kunna kontrollera *andra* människors liv” (sid 87). Så en del män tar för givet att de har makt därför att män brukar ha makt.

Hur kan vi förstå maskulinitet?

Inom genusvetenskapen förefaller de flesta ansluta sig till den teoretiska utformningen av maskuliniteters makthierarki, som har beskrivits som *hegemonisk maskulinitet*. Den kan beskrivas som:

”Hegemonisk maskulinitet’ konstrueras alltid i relation till olika underordnade maskuliniteter liksom i relation till kvinnor.”

Den hegemoniska maskuliniteten är ett ideal, en norm, den översta positionen i hierarkin och kan sägas uttrycka en bild av hur den styrande maskulinitetsformen, det vill säga sättet att vara man med störst inflytande, ser ut. Den kan också sägas uttrycka maskulinitetsnormen – hur en man bör vara. Exempelvis stark, kontrollerande, behärskad, presterande med mera.

Den hegemoniska maskuliniteten ska ses som ett ideal som män förväntas leva upp till. Den är så att säga mönstret, idealet för hur en ”riktig man” ska vara. Men, den hegemoniska maskuliniteten är inte en gång för alla fastställd eller fixerad utan kan variera även om den har ganska typiska mönster som de flesta av oss förhåller oss till och många gånger ser som naturliga och ”det rätta” sättet att vara man på. Ett sätt att göra det typiskt manliga ideala mönstret synligt är när en man gör något tvärs om, något helt annat. Då kan det ibland till exempel bli roligt och komiskt i förhållande till mansidealet. Det är inte heller särskilt många män som uppfyller kraven på den hegemoniska maskuliniteten utan den är just en idealbild av hur en man ska vara.



På nästa nivå i hierarkin finns den *delaktiga maskuliniteten*. I denna grupp kan sannolikt de flesta männen inordnas. De står inte själva för den hegemoniska maskuliniteten men ifrågasätter den inte heller, utan snarare stöttar den och upprätthåller därmed maktordnandet och behåller samtidigt fördelarna av att vara män.

Den *underordnade maskuliniteten* utgör den lägsta positionen i hierarkin. I den blir vissa grupper av män marginaliserade. Exempelvis män som uppfattas som feminina inordnas i denna kategori. Dessa män utmanar det maskulina idealet. Ett sätt att förhålla sig till dem är just att marginalisera dem, för att det annars ter sig som hotfullt- det utmanar maktbalansen i hierarkin.

Att upprätthålla maktordnandet mellan män och kvinnor görs på alla tre nivåerna om än på olika sätt. Ibland med utövandet av våld. I forskningen om mäns våld ser vi att detta ibland uppfattas som en rättighet och ett privilegium – hur bisarrt det än må låta. En del män tycker alltså att det är en rättighet för män att få utöva våld. Det kan ibland förklaras med att våld uppfattas som en del i manlighetens ”sanna natur”, utan att förstå eller se den som något socialt konstruerat.

Inte bara kön

Genom att använda sig av andra maktasymmetrier såsom exempelvis sexualitet och klass går det att visa hur ytterligare maskulinitetsnormer konstrueras. Det är således viktigt att se att fler och olika maskuliniteter konstrueras i relation till olika maktstrukturer, exempelvis etnicitet, ålder med flera maktordningar, och att de påverkar varandra (detsamma gäller naturligtvis olika femininiteter). När olika maktstrukturer påverkar varandra talar vi idag i forskningen om intersektionalitet.

En viktig företeelse vad gäller maskuliniteters skapande är att olika maskuliniteter konstrueras genom mäns relaterande till andra män och av rädslan att bli definierad som omanlig av andra män. Män är rädda för att inte bli uppfattade/betraktade som ”riktiga” män. Bland annat kan män uppfatta det som omanligt/feminint att arbeta i förskolan och därmed inte kunna leva upp till maskulinitetsnormerna.

Maskulinitetsnormerna i samhället säger bland annat att en man skall vara stark, handlingskraftig och framgångsrik. Mannen skall *prester* och *konkurrera* och *jämföra sig med andra män* och det är uppenbart att även utnyttjande av våld ingår i maskulinitetskonstruktionerna. Våld används ofta just när män inte lever upp till dessa ideal men också när de känner sin maskulinitet ifrågasatt. Det kan också innefatta våld mot sig själv.

I rapporten till FN från expertgruppen beskrivs hur många män upprätthåller könsmaktsstrukturen:

Det finns många exempel på hur män stöttar idén om jämställdhet. Men det finns också många exempel på motstånd. Sådant motstånd baseras på att män har fördelar i samhället enbart genom att vara män, det vi kan kalla patriarkal avkastning eller utdelning. Exempelvis har män som grupp högre inkomst än kvinnor, män kan också ha fördelar av kvinnors omsorg och kvinnors obetalda arbete i hemmen. (Sid. 11, min översättning)

Strukturer förändras

En slutsats som vi kan dra av detta är förstås att vi måste försöka ändra denna maktordning. Utifrån ovan nämnda studier och teorier framstår det som viktigt att göra genusanalyser av mäns liv för att synliggöra strukturer för att därigenom skapa en grund för förändring. Samhällets förväntningar på män som grupp (liksom kvinnor som grupp) begränsar dem i såväl beteenden, bemötanden och tänkande. Det är viktigt att se att dessa strukturer går att förändra – att synen på män i förskolan inte måste vara fastlåst utan kan innebära positiva möjligheter. Kanske som ökat samspel och samarbete mellan kvinnlig och manlig förskolepersonal utifrån ett ömsesidighetstänkande. Att ifrågasätta de olika normerna för hur flickor och pojkar ska vara underlättas också av ett sådant tänkande.

Som mest väsentligt för att kunna förändra könsmönstren är, ur mitt teoretiska perspektiv, att vi synliggör och tydliggör de strukturer vi lever i. Ingen förändring är möjlig om vi inte ser de strukturer och normer som begränsar våra liv.

Referenser

- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power*. Stanford: Stanford University Press.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Connell, R. W. (2000). *The Men and the Boys*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (2003). *Om genus*. Uddevalla: Bokförlaget Daidalos AB.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Gender & Society*, 19, 829–859.
- Jalmert, L. (1984). *Den svenske mannen*. Stockholm: Tidens förlag
- Kimmel, Michael (1996). *Manhood in America. A Cultural History*. New York: The Free Press.
- Lindqvist, Sven (2008). *Avsikt att förinta*. Stockholm: Albert Bonniers förlag.
- Samaritans (2012). *Men, Suicide and Society*. Research report
- United Nations Division for the Advancement of Women *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality* Report of the Expert Group Meeting Brasilia, Brazil 21 to 24 October 2003, EGM/MEN-BOYS-GE/2003/REPORT 12 January 2004. <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/reports/Finalreport.PDF>



”Manliga” förebilder i förskolan – hur kan det förstås?

Mia Heikkilä

När det rör män i förskolan finns det ett begrepp som ofta återkommer: förebild. Men vad menas med förebild, vad kan det innebära att vara en ”manlig förebild” och är det ett användbart begrepp om vi vill få fler män till förskolan?

I berättelsen ”Tio små förskolebarn” av Ulf Nilsson och Lisen Adbåge är fröken Maria och fröken Fredrik på vinterutflykt med sina förskolebarn. Pulkor, mössor, hjälmar och vantar syns på bilden. Fredrik och Maria är tillsammans med barnen, båda verkar arbeta på liknande sätt med barnen, och de verkar också vara pedagoger på samma avdelning och förtrogna med barnen och barnen verkar förtrogna med dem.

I flera studier (Sargent 2005, Martino 2008) lyfter man fram precis detta, att män som är på väg in i förskolan eller arbetar i förskolan vill arbeta i förskolan på samma villkor som kvinnorna. De vill bidra till förskolans utveckling och kvalitet som professionella medarbetare snarare än att finnas i förskolan i första hand utifrån sitt kön.

Ofta förekommer begreppet manliga förebilder som något som barn i förskolan är i behov av. Ibland tänker de som säger att män ska vara förebilder i förskolan, kanske omedvetet, på alldeles *särskilda* män, med *särskilda* egenskaper. Kanske ser de framför sig att dessa män på något sätt ska stå för mer disciplin och visa barnen, särskilt pojkarna, exempel på hur en man ska vara och kanske föra in mer bus och fysisk rörelse i förskolan. Men frågan som blir

hängande kvar i luften efter sådana tankar och förväntningar är: Görs inte detta redan? Och om inte, vad är syftet med att just män ska göra detta?

Förbättra pojkars beteende?

Frågan om manliga förebilder hör nära samman med att dessa förebilder kopplas samman med föreställningen om att en förebild kan ha en direkt påverkan på barnens (ofta pojkars) *beteende*. Beteende och könsidentifikation är tänkbara förklaringar till varför män skulle behövas som förebilder. Det önskade resultatet som män förväntas bidra till är en mer positiv könssocialisering, alltså en möjlighet till könsidentifikation för pojkar och en positiv påverkan på processen att bli flicka och pojke.

Men forskaren Harriet Bjerrum-Nielsen menar att könssocialisering är ett gammalt och alltför ensidigt sätt att förklara hur flickor och pojkar blir just flickor och pojkar (i Bredesen 2003). Hon menar att könssocialisering inte längre handlar om att enbart ha vuxna i sin närhet som är av samma kön, utan att det också handlar om hur dessa vuxna förstärker beteenden och språkliga uttalanden hos flickor och pojkar.

Idag visar forskning att barn ägnar sig mycket mer åt förhandling om vad olika sociala kategorier betyder och vad de ges för utrymme i sin vardag än vad vi tidigare har trott. Idag förväntas inte barnen längre vara passiva mottagare av livet runt omkring dem. Studier med barnperspektiv visar i stället hur barn tolkar och förhandlar betydelser av intryck. Detta påverkar också frågeställningen om betydelsen av fler män i förskolan. I förebildstänkandet är argumenten att männen ska finnas där för barnens skull och för deras könsidentifikation – något som inte är ett uppdrag för förskolan enligt läroplanen.

I många anglosaxiska länder har man formulerat problemet om för få män i förskolan (eller ofta i skolan över huvud taget) på policynivå och menat att fler män i förskolan skulle lösa pojkars bristande engagemang i lärande och därmed pojkarnas sjunkande skolresultat genom att männen skulle vara goda förebilder (Skelton, 2002, 2003; Mills, Martino & Lingard, 2004). Det man tänker sig är att det skulle finnas ett direkt samband mellan att det finns en pedagog som är av samma kön som man själv som barn är, och att det *automatiskt* skulle leda till att jag som barn lär mig mer och utvecklas bättre.

Den slutsatsen bygger dock på en i min mening väldigt onyanserad bild av hur mänsklig interaktion fungerar. Utifrån ett dylikt sambandstänkande är alla tankar om personlighet, individualitet och känslomässig "personkemi" borta, och kvar blir ett likhetstänkande kring kön. Enligt likhetstänkandet är alla som är av "samma" kön likadana, tycker lika, tycker om varandra, trivs med varandra, identifierar sig med och ser upp till varandra. Interaktionen



Illustration: Lisen Adbåge. Från boken Stora boken om ABC och 123.

sker aldrig över könsgränser utan förebilder är per definition av samma kön som en själv.

För mig är likhetstänkandet en kraftigt förenklad bild. Därmed inte sagt att könsidentifikation inte sker, men den kanske inte berör alla på samma sätt och det kanske inte går att utgå ifrån att alla behöver könsidentifikationen för sitt lärande och sin utveckling.

Spelar lärares kön roll för lärande?

Det finns forskning som visar att kön inte har direkt samband mellan möjligheter till lärande och utveckling (Helbig, 2011). Tvärtom visar till exempel Lahelma (2000) att eleverna själva betraktar lärarens kompetens som långt mer betydelsefull för sitt lärande än lärarens kön. Liknande slutsatser kommer också från flera forskare som är refererade i McGrath och Sinclair (2013).

För en pedagog på förskolan skulle kompetens kunna liknas vid förmågan att kunna lyssna på barn, respektera dem, ta in deras perspektiv i verksamheten och utmana deras lärande och utveckling på lämplig nivå. Lahelma (2000) för resonemang kring vem det är som uppfattar bristen på män som ett problem – de andra pedagogerna eller barnen/eleverna? Lahelma lutar åt att det är de andra lärarna som tycker att det är ett problem snarare än eleverna. Hon visar exempel på hur lärarna skulle föredra att fler män skulle arbeta som lärare eftersom det skulle påverka löneutvecklingen och samtalen i lärarrummet/personalrummet.

Vad är det mest påtagliga problemet med att tänka förebild?

Att utgå ifrån att män som kommer in i förskolan ska fungera som maskulina förebilder specifikt för pojkar gör också att det skapas en föreställning av att bara vissa män kan leva upp till att vara dessa förebilder. Med en sådan utgångspunkt är risken stor att en del män exkluderar sig själva eller exkluderas av andra. Det finns också flera exempel på att män ibland överdriver ett maskulint beteende för att leva upp till en sådan manlig norm i förskolan (Williams, 1993) – en norm som, för att göra saken ännu mer komplicerad, inte är uttryckt. Män förväntas i stället förstå normen på ett subtilt, outtalat plan.

Så här skriver Smith (2005) i McGrath och Sinclair (2013):

Tanken med att vara förebild ställer orealistiska och förvirrande förväntningar på män, eftersom de måste hantera en motsägande idé om att vara maskulin förebild samtidigt som de utför arbete som allmänt betraktas som kvinnors arbete. (min övers.)

Förebilder inte svaret för Sverige

Det som är intressant i det här sammanhanget är att de argument som förekommer starkast just nu i Sverige inte alls har denna utgångspunkt av att män ska in i förskolan för att vara manliga förebilder. De mönster vi känner till från svenska studier går emot en del av den internationella forskningen om män i förskolan. Detta menar Cushman (2010) hänger samman med att dessa män lever i Sverige och inte i England eller Nya Zeeland som de män hon studerat.

Hennes resultat pekar på att det finns nationella skillnader mellan hur män ser på sig själva i förskolan därför att det finns skillnader i vad hon kallar "nationell medvetenhet". Hon skriver: "I Sverige reflekterade varje lärare kring landets starka sociala arbete för jämställdhet och deras förhållnings-sätt och praktik visade på hög grad av kunskap och medvetenhet gällande

genusaspekter.”(min övers.)(Cushman, 2010, s. 1217–1218). En reflektion från förskollärrarstudenten Markus kan få exemplifiera detta:

Man är mer rädd om dom [flickorna, förf. ant] liksom så där och säger mer ”Det där ser farligt ut” som det rent traditionella bemötandet har varit genom tiderna. Och det är sånt som vi ska arbeta mot, vi ska ju ja, det har jag märkt många gånger, att där har jag mycket att jobba på. (skratt).

Markus visar i sin kommentar att han har kunskap om hur kön konstrueras och att det spelar roll vad han gör och säger för barnen och deras förståelse av kön. Han verkar också se det som en del av sin professionalitet att hantera detta på ett relevant sätt.

I min egen föreliggande studie och i till exempel Sumsions (2000) studie resonerar män i förskolan i termer av att ha samma roll i förhållande till barnen som kvinnor har i förskolan. Detta kan jämföras med Anliak och Beyazkurk (2008) studie som pekar mot en riktning där män anser att de ska komplettera kvinnor och ge barnen och särskilt pojkar verktyg för framtiden.

Dessa resultat sammantaget pekar på att både argumenten för en nationell diskurs om varför män ska arbeta i förskolan samt den nationella/lokala kontextens öppenhet och kunnighet om jämställdhetsrelaterade frågor där män i förskolan utgör en del, får betydelse för hur frågan uppfattas, drivs och får fäste. Kimmel (2010) menar också att den nationella diskussionen är väldigt viktig för hur kön och manlighet konstrueras och vilka begränsningar den konstruktionen innebär.

Vad vill män i förskolan göra?

Idén om att män har en särskild roll som förebilder i förskolan kommer i många fall från författare till olika policydokument. Författarna formulerar ofta sina teser utan att lyssna på, och forska kring, vad män i förskolan själva har att säga om saken.

Sumsion (2000) visar att männen i hennes studie har en önskan om att göra skillnad genom att visa på andra sätt att vara man på och därmed avlägsna sig från den stereotypa mansbilden. De studerande i hennes studie reflekterade också över att de befinner sig i en så kallad feminin sfär.

Heikkilä (2014) och Eidevald (2014) visar också på detta resultat, att män inte vill vara i förskolan på grund av att de är män, utan för att de vill delta i barns lärande och bidra till förskolans arbete och kvalitet på samma premisser som andra anställda. De önskade inte särbehandling eller att bli utpekade, samtidigt som de visste att det kunde hända och att de behövde ha en beredskap för det.



Illustration: Lisen Adbåge. Från boken Stora boken om ABC och 123.

I berättelsen "Tio små förskolebarn" av Ulf Nilsson och Lisen Adbåge är fröken Fredrik en pedagog i relation till barnen och den andra pedagogen, fröken Maria. Han får ingen särskilt manlig roll under utflykten, utan gör det en pedagog förväntas göra. På bilden är det några barn som leker, några sover, några ska sova och Fredrik verkar vara ansvarig för det. Det handlar inte om att idealisera mäns plats i förskolan utan om att normalisera den – män är anställda, kvinnor är anställda.

Ståndpunkten att män ska vara förebilder kan innebära att alla män inte är välkomna i förskolan. Och ska vi då börja välja ut vissa män? Kan vi då också

börja välja ut vissa kvinnor som ska arbeta i förskolan? Eller är det olika perspektiv som gäller då?

Problemet med idén om att män i förskolan ska vara manliga förebilder, är att den både säger att män ska vara på ett visst sätt *och* att de kvinnor som idag finns i förskolan inte har de här särskilda kvaliteterna som vi förväntar oss av männen. Idén rymmer alltså *både* en kritik mot de kvinnor som finns i förskolan och deras arbete, och en syn på kvinnor och män som olika i relation till barnen. Idén innebär dessutom en kritik mot de män som redan finns i förskolan och som inte lever upp till de, ofta dolda, förväntningarna på de "riktiga" män som ska fungera som förebilder. Man hamnar väldigt lätt i ett motsatsförhållande som säger – "Kvinnor har dessa egenskaper" och "män har andra egenskaper".

Forskning visar dock att det finns *större individuella skillnader* inom kvinnogruppen och inom mansgruppen än mellan könen. Det som också sker är, att betydelsen av begreppet "förebild" får konsekvenser för de metoder vi använder för att få in fler män i förskolan, och för våra förväntningar på förskolans verksamhet och personal.

Den grundläggande frågan är och förblir: Vem är förebild, och vem är det inte? Vem vet vem som är förebild för någon? Vilka normer kring manlighet är det tänkt att de manliga förebilderna ska visa upp och förmedla? Varför är dessa så eftersträvarvärda? Om vi tänker att män ska vara förebilder – är då alla män välkomna? Eller annorlunda uttryckt – kan förebildstänkandet rent av vara kontraproduktivt för ambitionen att få fler män att söka sig till förskolan?

Kan det vara så, att en del män exkluderar sig själva eftersom de inte ser sig som, enligt normen, "riktiga" män, eftersom få män i realiteten passar in i mallen för rådande maskulinitetsnormer?

Hur kan maskulinitetsteorier vara till hjälp för att förstå dilemmat med "manliga förebilder"?

Kritiska maskulinitetsstudier är ett forskningsfält som vuxit fram ur feministiska studier men där fokus placeras på att förstå mäns sociala kön och hur mäns sociala handlingsmönster påverkas av att vara just män. Inom kritiska maskulinitetsstudier förstås samhället på liknande sätt som inom feministisk forskning, bestående av en strukturellt ordnande maktobalans som ger kvinnor och män olika privilegier och motstånd på olika sätt i olika kontexter (Connell, Hearn & Kimmel, 2005).

Michael Kimmel (2008, 2010) har i sin forskning tagit fram en "lista" på tio aspekter av vad det innebär att vara man. Kimmel (2008) menar att varje man

på ett eller annat sätt, medvetet eller omedvetet, förhåller sig till punkterna på listan. Den här listan pekar mot de egenskaper som olika företrädare syftar på när de talar om att män ska vara förebilder i förskolan (och skolan). Exempelvis är Cushmans (2008) resultat från en studie av rektorer som försöker formulera vad de menar med förebilder i linje med den här listan.

Kimmels lista om "riktiga" män:

1. "Pojkar gråter inte"
2. "Det är bättre att vara arg än ledsen"
3. "Var inte arg – ge igen!"
4. "Ta det som en man"
5. "Den som har flest prylar när han dör vinner"
6. "Gör det bara!"
7. "Storleken har betydelse"
8. "Jag stannar inte för att fråga om vägen"
9. "Trevliga killar blir sist"
10. "Allt är bra"

Kimmel (2008) menar att de undertexter som finns kopplat till varje punkt innehåller aspekter av att det viktiga är att inte visa känslor eller erkänna svaghet, och att "vinna är liksom viktigast".

Connell (1995/2008) skriver i sin bok *Maskuliniteter* om tanken på en "hegemonisk maskulinitet", alltså hon rör sig kring frågan om man kan påstå eller säga att det finns *en* slags normativ manlighet eller om något sådant inte kan påstås. Med hegemonisk maskulinitet menas ungefär att det finns en dominerande uppfattning om vad manlighet är och som man lätt leds att tro är sann.

Connell landar i att sådan så kallad "hegemonisk maskulinitet" är historiskt och tidsmässigt föränderlig, och menar att det inte finns en universell förklaringsmodell för maskulinitet. Connell ser i stället innebörden av manlighet som föremål för empiriska studier och anser att vi behöver börja se att även män är bärare av ett socialt kön som både begränsar och ger privilegier, något som kvinnoforskningen gjort när det gällt kvinnor och kvinnors livsvillkor. Connell menar att alla män inte har makt över alla kvinnor, och att en sådan förklaringsmodell om att alla män har makt över alla kvinnor måste utmanas.

Män som studerar till förskollärare och som arbetar i förskolan måste förhålla sig till manlighetsnormen, men behöver inte leva upp till den. Men idén om att män främst ska vara förebilder kan riskera att stärka normen. Tanken om att vara förebild innebär ofta implicit och outtalat att män ska visa prov på de manliga egenskaperna i praktiken. Det är sällan tydligt vad de manliga

förebilderna ska visa upp och vilka egenskaper som ska synliggöras, men om vi ser listan som ett slags riktmärke för en normativ maskulinitet kan vi också anta att männen ska exemplifiera listans aspekter om hur ”riktiga” män är för pojkar och flickor.

Tanken om att män ska vara förebilder menar jag förstärker en hegemonisk mansnorm, och gör att stereotypa föreställningar om att kvinnor och män har olika egenskaper förstärks. Ett sådant förebildstänkande kan därför leda till att alla män inte känner sig välkomna som medarbetare i förskolan. Med en sådan utgångspunkt om varför män arbetar i förskolan blir det också mycket svårare att uppnå läroplanens mål om att motverka stereotypa könsroller mellan flickor och pojkar. Sådana formuleringar i styrdokumentet finns sällan i anglosaxiska länder varför det är lättare för ett förebildstänkande att slå rot där.

Det finns en öppning för förebildstänkandet och det är något jag väljer att kalla att män kan fungera som ”jämförbara förebilder” – alltså att män kan visa upp en slags annan bild än den normativa maskulinitetsbilden. Som Smith (2005) visat så finns det en inbyggd motsägelse mellan att samtidigt visa upp dessa aspekter av normativ manlighet, och arbeta med ett kvinnligt kodat yrke som förskollärare eller pedagog i förskolan.

Att vara jämförbar förebild kunde då vara att gestalta ett utvidgat och mera flexibelt sätt att vara man på än det normativa – vilket de män som finns i förskolan på ett sätt redan gör genom att verka inom ett kvinnligt kodat yrke. De kan vara förebilder i att bryta en mansnorm som placerar vissa förväntningar på dem utifrån en rätt så fast manlighet, och därmed visa upp flera sätt att vara man på.

Avslutning

I det här kapitlet har jag försökt problematisera idén om att manliga förebilder behövs för pojkarnas skull i förskolan och skolan. Jag har också försökt visa vilka dilemman ett sådant sätt att resonera för med sig. Män riskerar att få förväntningar på sig som är outtalade och svårförenliga med att vara man och människa, och kvinnor riskerar att bli kritiserade för att inte kunna ge denna slags könsidentifikation till pojkar. Idén om könsidentifikation är ifrågasatt och betydelsen av den för lärande och utveckling är inte helt entydig.

Jag tror att idén om män som förebilder i förskolan hindrar fler män från att välja förskolan. Den placerar män i ett trångt fack och riskerar att förstärka traditionella synsätt på hur män ska vara. En bättre anledning till att vilja ha fler män i förskolan är att det skulle öka mäns möjlighet att i praktiken bryta traditionella könsnormer och därmed bidra till att normalisera nya könsmonster.



Illustration: Lisen Adbåge. Från boken Stora boken om ABC och 123.

Jag vill avsluta med en sista bild från berättelsen Tio små förskolebarn (Nilsson & Adbåge 2012) där Fredrik åtminstone i mina ögon får verka och finnas i förskolan på sina egna premisser, på de sätt han är som man. Sedan får han förhoppningsvis också vara man och människa med allt vad det innebär i möjligheter och utmaningar i verksamheten, men det är giltigt också för en pedagog som är kvinna och människa. Utan att de för den skull ska vara likadana.

Både kvinnor och män bär på mönster som vi kanske inser att vi själva inte valt, samtidigt som vi hela tiden utmanar dessa mönster och skapar nya handlingsalternativ för att skapa ett liv som är så mycket vårt eget som möjligt. Det ska vi fortsätta att visa exempel på för barnen genom att vara jämställda förebilder tillsammans.

Referenser

Anliak, S. & Beyazkurk, D.S. (2008). Career perspectives of male students in early in childhood education. *Educational Studies*. Vol 34, No 4, s. 309-317.

Bredesen, O. (2003). *Problematiske gutter og fraværende menn. Fagblikk og perspektiver på kjønn i skolen*. En rapport bestilt av Utdannings- og forskningsdepartementet. Oslo.

Connell, R. (1995/2008). *Maskuliniteter*. (2. oppl). Göteborg: Daidalos.

Connell, R., Hearn, J. & Kimmel, M.S (2005). Introduction. S. 1-12. Finns i Kimmel, Michael S., Hearn, Jeff & Connell, Raewyn (red.) (2005). *Handbook of studies on men and masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Cushman, P. (2008). So what exactly do you want? What principals mean when they say 'male role model'. *Gender and Education*, Vol. 20, No 2, 123-136.

Cushman, P. (2010). Male primary school teachers: Helping or hindering a move to gender equity? *Teaching and Teacher Education*. Vol 26, pp. 1211.1218.

Eidevald, C. (2009). *Det finns inga tjejbestämmare: att förstå kön som position i förskolans vardagsrutiner och lek*. Diss.. Jönköping.

Eidevald, C. (2014). "Jag ser mig inte som en lekfarbror, jag vill se mig som något annat än mitt kön"- En intervjustudie med 25 män som arbetar eller har arbetat i förskola. Opublicerad rapport, Skolverket.

Havung, M. (2000). *Anpassning till rådande ordning: en studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Diss. Lund : Univ.

Helbig, M. (2011) Boys do not benefit from male teachers in their reading and mathematics skills: empirical evidence from 21 European Union and OECD countries, *BJSE*, Vol. 33, No. 5, 2012, pp.661 – 677.

Heikkilä, M. (2013). *Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skola i Norden, med lärande exempel*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Heikkilä, M. (2014). "Det man får av barnen, det går inte att ersätta med nånting!" – en intervjustudie om män som studerar till förskollärare. Opublicerad rapport, Skolverket.

Hellman, A. (2010). *Kan batman vara rosa? Förhandlingar om pojkighet i förskolan*. Göteborg: Acta Gothoburgensis Universitatis.

Johnson, S. (2011). Men in Education: Reframing the gender issue. S. 247-270 i Jacobson, T (ed.) *Perspectives on Gender in Early Childhood*. St Paul, Minnesota: Redleaf Press.

Kimmel, M. S. (2008). *Guyland: On the perilous world where boys become men*. 1. ed. New York: Harper.

Kimmel, M. S. (2010). Pojkar och skolan: ett bakgrundsdokument om "pojkkrisen". SOU 2010: 53 Stockholm: Fritze

King, J. R. (1998). *Uncommon Caring: Learning from Men Who Teach Young Children*. Early Childhood Education Series. New York: Teachers College Press.

Lahelma, E. (2000). Lack of Male Teachers: a problem for students or teachers?. *Pedagogy, Culture and Society*, Vol 8, no 2.

Martino, W.J. (2008). Male Teachers as Role Models: Addressing Issues of Masculinity, Pedagogy and the Re-Masculinization of Schooling. S.189-223. *Curriculum Inquiry* 38:2 (2008).

McGrath, K. & Sinclair, M. (2013). More male primary-school teachers? Social benefits for boys and girls. *Gender and Education*, Vol 25, No. 5, 531-547-

Mills, M., Martino, W. & Lingard, B. (2004). Attracting, recruiting and retaining male teachers: policy issues in the male teacher debate. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 25, No 3.

Nilsson, U. & Adbåge, L. (2012). Tio små förskolebarn. S. 27-37. I *Stora boken om ABC123*. Stockholm: Bonnier Carlsen.

Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets?: manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Diss. Göteborg : Göteborgs universitet.

Sargent, P. (2005). The Gendering of Men in Early Childhood Education. *Sex Roles*, Vol. 52, No 3-4: 251-259.

Skelton, C. (2002). The 'Feminisation of Schooling' or 'Re-masculinising' Primary Education? *International Studies in Sociology of Education*. Vol 12, No 1.

Skelton, C. (2003). Male Primary Teachers and Perceptions of Masculinity. *Educational Review*, Vol 55, No 2.

Sumsion, J. (2000). Rewards, Risks and Tensions: perceptions of males enrolled in an early childhood teacher education programme. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. Vol, 28, no 1.

Williams, C. L. (red.) (1993). *Doing "women's work": men in nontraditional occupations*. Newbury Park, Calif.: Sage



Fler män i norsk barnehage – Norge, Sverige och frågan om jämställdhet i förskolan

Lisa Andersson Tengné

Varför är andelen män som jobbar i förskola högre i Norge än i Sverige? Vilka är de olika faktorer som bidragit till att andelen män i den norska förskolan har ökat, på nationell och lokal nivå? Hur kan man jämföra de norska och svenska perspektiven på jämställdhet i förskolan?

När det gäller rekrytering av män så beskrivs Norge som framgångsexempel, bäst i Europa med 8,7 procent (2013) män av alla anställda inom norska förskolan. För Sverige var motsvarande siffra 3 procent. I Norge har ett omfattande arbete gjorts för att rekrytera män till barnehage, den norska förskolan. 2001 satte den norska regeringen upp målet om 20 procent män i förskolan till år 2007. Visserligen missade man målet, andelen män i förskolan nådde 10,3 procent år 2007, men arbetet för att nå målet 20 procent män i förskolan fortsätter. Andelen förskolor som hade minst en anställd man var 45 procent år 2010.

I policyöversikten om nordisk jämställdhetspolitik med fokus på män av Nordiska institutet för kunskap om kön, NIKK, analyseras satsningarna på fler män i förskolan. Institutet konstaterar att det norska projektet utmärker sig genom att det varit långvarigt och haft centralt fastställda målsättningar

som varit uttryckta i regeringens handlingsplaner. Vidare har programmet samordnat insatser av många aktörer på nationell, regional, läns- och kommunnivå. I Norge har det rått en politisk samstämmighet om behovet av män i förskolan över olika regeringskonstellationer. Den emfas som den offentliga makten i Norge lagt på denna fråga framgår bland annat av det faktum att positiv särbehandling av män kan tillämpas. Till skillnad från Sverige har Norges regering under mer än ett decennium betonat vikten av arbetet med att få fler män i förskolan och styrt detta arbete genom både mål i handlingsplaner, informations spridning och olika stödinsatser för rekrytering av män.

Nätverket ”Menn i barnehage”, MiB, finns på internet som erfarenhetsarena för alla som arbetar för fler män i norska förskolan, på uppdrag av Kunnskapsdepartementet. Som stöd för själva rekryteringsprocessen har Resurssenter for menn, Reform, utarbetat en vägledning utifrån reglerna om moderat kvotering samt om hur avhopp kan förebyggas.

I Norge uppmuntras moderat könskvotering vid anställningar i förskolan för att öka andelen män, vilket betyder att en man kan väljas framför en kvinna då kompetensen är lika eller ungefär lika. I den föreskrift som finns i Norge om särbehandling av män anges till exempel att en arbetsgivare får skriva ut i platsannonser att de gärna ser män som söker. I guiden anges även att ”radikal könskvotering”, då man anställer en person av det underrepresenterade könet trots sämre meriter, inte är tillåten i Norge.

Kvotering är inte heller tillåtet i Sverige. Däremot tillåter den svenska diskrimineringslagen i vissa fall positiv särbehandling under vissa förutsättningar. Bland annat för att öka det underrepresenterade könets representation på en arbetsplats.

Sök upp männen!

Norge har satsat stort på information och marknadsföring med mål att förändra attityderna gällande vem som arbetar i förskolan. Förutom MiB och Reform finns exempelvis ”temahäften” på Kunnskapsdepartementets hemsida som innehåller information och råd om hur förskolechefer kan agera för att få män att söka sig till förskolan samt att behålla dem där, det vill säga förebygga avhopp. Uppmaningen är att ”vänta dig inte att männen kommer till dig – sök upp dem du!”.

De råd som ges i vägledningar och temahäfte är mycket konkreta, detaljerade och uppmanar till aktivitet som exempelvis att efterfråga manliga praktikanter, ha manlig mentor/övningslärare till manlig praktikant/student, göra platsannonser som tilltalar män, kalla samtliga manliga sökande på anställningsintervju och gärna se till att de män som finns i förskolan är synliga i lokalpressen.



I temahäftet "Om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehage" (Kunnskapsdepartementet, 2006) finns en genomgång av motiv till ökad rekrytering av män, varför förskolan inte lockar män, hinder för män, vad som sker när en man börjar arbeta i förskolan samt förslag till handlingsplan för att anställa och behålla män i förskolan. Skriften vrider och vänder på varför så få män väljer att arbeta i förskolan och bland annat problematiseras förskolans kultur som definieras som en kvinnokultur och antas vara något som män inte känner sig tilltalade av eller bekväma att arbeta i.

I temahäftet förs en argumentation för att rådande normer och kultur i förskolan, som exempelvis inredning, aktiviteter och benämningar/ordval

bör förändras för att inte associeras till enbart hem och kvinnlighet, en förändring som antas locka fler män som då kan sätta sin (nya) prägel på yrket. I häftet beskrivs förväntningar på att män ska tillföra något som inte finns i dagens kvinnodominerade förskola. Samtidigt varnar författarna för att en stereotyp förväntan på män och maskulinitet riskerar stöta bort män. De framhåller också att det även finns kvinnor som har de kompetenser och intressen som ofta tillskrivs män.

Lägre kompetenskrav en förklaring

En annan viktig förklaring till skillnaden mellan Norge och Sverige är sannolikt att kompetenskraven är lägre i Norge. I statistikgruppen ”anställda vid barnehage” ingår förskollärare, personer med annan pedagogisk utbildning, personer med barn- och ungdomsarbeiderfag från vidareutbildning (mot-svarande svensk gymnasieutbildning), samt assistenter och annan personal (exempelvis vaktmästare).

Personalgruppen ”assistenter” utgör cirka två tredjedelar av alla som arbetar i barnehage och är således den största gruppen som arbetar direkt med barnen. Cirka en fjärdedel av assistenterna har en utbildning för att arbeta i förskolan (t ex barn- och ungdomsarbeiderutbildning eller annan pedagogisk utbildning). Runt hälften av alla män i norska förskolan är anställda som assistenter, resterande som chefer alternativt pedagogiska ledare respektive ”andra anställningsgrupper”, med övervikt i den sistnämnda gruppen.

Yrkeskategorin pedagogisk ledare tillhör den enskilda förskolans ledarteam och är ledare för en avdelning i förskolan och har ett överordnat ansvar för pedagogisk planering, genomförande och dokumentation. Enligt lag ska alla pedagogiska ledare i förskolan vara utbildade förskollärare, men det är möjligt att ansöka om dispens.

Att locka unga män till att arbeta som assistenter i förskolan är en strategi i hopp om att fler män ska utbilda sig till förskollärare och denna strategi återfinns i en mängd projekt runtom i Norge. Exempelvis erbjöds under hösten 2014 de sju kommunerna i fylket (motsvarighet till svenskt län) Sogn och Fjordane av fylkesmannen, att delta i rekryteringsprojekt för pojkar. 14-15-åriga pojkar erbjöds att arbeta som ”lekresurs” på en förskola efter skoltid alternativt på skollov, med lön. Kommunernas förskolor erbjöds ekonomisk ersättning för att ta emot pojkarna och om möjligt erbjuda en manlig mentor. Målet var att öka andelen män som arbetar i förskolan i fylket från dåvarande 8,7 procent.

Att erbjuda arbete endast till ett av könen, vilket i Sverige sannolikt skulle vara oförenligt med diskrimineringslagstiftningen, verkar således inte vara något hinder i Norge.

Förskolor som lyckats lyfts nationellt

I Sørlandet med fylkena Vest-Agder och Aust-Agder bedrivs Fritt valg, ett 10-årigt projekt som startade 2008 med det övergripande målet att bidra till jämn könsbalans i yrkeslivet. I Kristiansand finns förskolan Hokus Pokus som år 2008 utnämndes till "demonstrationsbarnehage" av regeringen, för sitt framgångsrika arbete för jämställdhet. Regeringen utnämnde totalt 12 förskolor som då hade minst 20 procent män anställda till demonstrationsbarnehage. Syftet var att visa på framgångsexempel samt att sprida deras erfarenheter genom att bidra med ekonomisk stöttning.

De två cheferna samt en pedagogisk ledare intervjuas i rapporten "Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden" (Nordiska ministerrådet, 2013) och berättar där om hur deras arbete för jämställdhet utvecklats sedan de startade år 2001. Till en början var arbetet helt och hållet inriktat på att anställa fler män. I samband med en nybyggnation vars arkitektur och inredning syftade till att bryta "hemmiljökänslan" gjorde man nyrekryteringar och höjde andelen män i förskolan till 30 procent år 2004.

Samma år gav Barn- och familjdepartementet i Norge ut en *Handlingsplan for likestilling 2004–2007*, som förutom det kvantitativa målet med 20 procent män anställda även hade ett pedagogiskt jämställdhetsmål; "*Likestilling og likverd skal lige till grunn for all virksomhet og pedagogik i barnehagen.*" Enligt den nationella handlingsplanen är en större andel män en huvudnyckel till att öka jämställdhet i förskolan. Samtidigt betonas vikten av att vara uppmärksam på att män i personalgruppen också kan bidra till att reproducera traditionella könsroller – till exempel att det är män som sparkar boll och kvinnor pärlar. Detta var också precis vad cheferna på Hokus Pokus uppmärksammade.

Fler män – men vad hände med jämställdheten?

Chefen Sigrid Nyhus berättar: "Det var tidigt på vintern 2004, som det blev klart för mig att vi behöver få in jämställdhet som pedagogiskt utvecklingsområde. Vi jobbade med rekrytering, men vilka roller gav vi männen...? – vi ville ju inte förstärka gamla könsroller!" Allt eftersom männen blev fler beskriver Sigrid att det blev en könstraditionell arbetsuppdelning mellan männen och kvinnorna som arbetade på Hokus Pokus, en tendens som även uppmärksammats i forskning.

I Norge har motivet till fler män i förskolan framförallt varit att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Om barn ser både kvinnor och män arbeta i förskolan så väljer förhoppningsvis fler pojkar att arbeta i förskolan i framtiden, vilket i sin tur ger ett mer jämställt arbets- och samhällsliv. "Kjønstradisjo-

nelle valg av utdanning og yrke er blant de viktigaste årsakerne til systematiske forskjeller mellom kvinner og menn i arbeids- og samfunnsniv. Dette må vi forsøke å endre”, skriver kunnskapsminister Bård Vegar Solheil i ett pressmeddelande vid lansering av ny handlingsplan för ökad jämställdhet i skola och förskola 2008.

De tre prioriterade huvudmålen i den nya handlingsplanen var att inlärningsmiljön i förskolan och grundskolan ska främja jämställdhet och att könsbalansen i både utbildnings- och yrkesval hos anställda i förskola och grundskola ska förbättras (i grundskolan är regeringens mål att män ska utgöra minst 40 procent av de anställda). Förskola och grundskola tillskrivs alltså betydelse i det långsiktiga arbetet för könsbalansen i yrkeslivet.

Långsiktigheten genomsyrar även arbetet på Hokus Pokus enligt Sigrid Nyhus; ”Tänker att, hoppas och önskar att vi i alla fall 2022 når 50 procent män. Att det blir attraktivt för män att jobba i förskola ännu mer än nu. Att förskollärarstudier klarar att rekrytera fler män. För det är ett enormt viktigt yrke. Tänker också att de barn, som går i *min* förskola i dag, att de tänker tillbaka på när de själva gick i förskola – när de är i ungdomsskolan och ska ut i praktik – då ska de tänka att ’Jag vill jobba i förskola, för det var kul att gå i förskola med både män och kvinnor.’”

Visa jämställdhet i handling

Samtidigt betonas allt mer vikten av att de anställda i förskolan reflekterar över sina förväntningar på flickor och pojkar: ”Likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn. --- Personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til jenter og gutter” (Rammeplan, 2006).

Redan innan den nya läroplanen kom 2006, hade cheferna på Hokus Pokus fört in jämställdhet som pedagogiskt prioriterat område. Under åren 2004-2005 arbetade personalen intensivt med kunskaphöjning runt bemötande och förväntningar på flickor och pojkar och cheferna kände stort stöd i arbetet när den nya planen från regeringen kom 2006.

”När vi jobbade med detta så dimper handlingsplanen från departementet ner! Då kunde jag bara ta den och säga YES! Detta är satsning nationellt! Det var väldigt skoj. Där fick vi stöttning. Vi hade bestämt detta innan handlingsplanen – då blev det att alla tyckte att det är bra det som vi satsar på.”

I det pedagogiska arbetet är de anställda måna om att inte upprepa traditionella könsmonster. Fokus på representation av kvinnor och män utvidgas till att omfatta arbetsuppgifterna samt de anställdas förväntningar på barnen utifrån kön. På frågan om personalen tänker på att vara goda förebilder, sva-



rar den pedagogiska ledaren Thor Åmli på Hokus Pokus: ”ja, absolut... som när saker ska repareras, så ska en kvinna och en man göra det – men först och främst en kvinna.”

Thor Åmli berättar även att personalen är uppmärksam på sina egna handlingar och på vilket språk de använder så att de inte bekräftar att barnen förväntas vara, se ut eller bete sig på ett visst sätt för att de är flicka eller pojke. Han ger även exempel på hur han och kollegor kan gestalta fria val och bryta stereotypa förväntningar. Att använda sitt biologiska kön på ett symboliskt sätt för att gestalta de värden som ska råda blir effektivt, sannolikt mer än att endast uttala att ”alla får välja färg efter eget tycke”.

Detta symboliska och gestaltande jämställdhetsarbete som utvecklats på Hokus Pokus är något som även chefen Sigrid Nyhus menar är viktigt för jämställdhet: ”Jag menar inte att vi ska bli helt lika. Men om du jobbar med barn så har du ett uppdrag att visa på möjligheterna för barnen. När pojkarna talade om flickfärger och pojkfärger, så gick två av männen och köpte sig rosa mössor. Då sa ett barn: Du har flickmössor på dig! Pedagogen svarade: Nej, jag har mössor på mig. Så var det inte något mer med det. Du visar i handling, att du bryter något.”

Vid tillfället för intervjun på Hokus Pokus har det gått 11 år sedan cheferna startade det målmedvetna jämställdhetsarbetet som utvecklats från representation av kön i personalgruppen, till symboliskt om arbetsuppgifter och pedagogisk innehåll. Hokus Pokus utvecklingsarbete för ett mer genus- och normmedvetet förhållningssätt i det pedagogiska arbetet verkar dock vara



ett särskilt gott exempel. Erfarenheterna från Hokus Pokus är att fokus på en kvantitativ jämställd arbetsplats inte per automatik bidrar till ett pedagogiskt innehåll som motverkar traditionella könsmönster och könsroller.

Detta är även något som forskare i Norge lyft och problematiserat: ”Synet om at rekruttering av menn fører til mer likestilling må etter vårt syn modereres. Det er ikke nødvendigvis noen sammenheng mellom flere menn i barnehagen og likestilling, hvis ikke dette nedfeller seg i det pedagogiske arbeidet og i arbeidsfordelingen mellom kvinner og menn i barnehage” (Kasin & Vaagan, 2011).

Även kunnskapsdepartementet uppmärksammar i Handlingsplan för likestilling (2014) att undersökningar pekar på att medvetenheten om jämställdhet och könsroller är liten hos de anställda och skriver att det verkar råda kunskapsbrist om praktiskt jämställdhetsarbete i förskolan.

Norge och Sverige – olika vägar

Fokus för ökad jämställdhet i Sveriges förskolor har inte primärt varit jämn könsrepresentation hos anställda. Snarare har man i Sverige varit inriktad på att undanröja hinder för att barnen formas utifrån omgivningens/pedagogernas föreställningar om femininitet och maskulinitet.

I läroplanen för förskolan står: ”Det sätt på vilket flickor och pojkar bemöts och bedöms i skolan, och de krav och förväntningar som ställs på dem, bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt.” ”Flickor och pojkar skall i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.” Därmed har man från svenskt håll varit mer reserverad inför satsningar på rekrytering av män till förskolan som ett led för jämställd förskola. I stället för könstillhörighet har yrkesskicklighet betonats- och framför allt genusmedvetenhet eftersom ”jämställd förskola” kopplas till innehåll och inte primärt till arbetsmarknad.

Delegationen för jämställdhet i förskolan beskriver i sitt slutbetänkande (2006) vikten av att följa det nordiska arbetet med fler män i förskolan, men varnar för att ”stereotypa könsmonster förstärks om fokus ligger på att män behövs just för att tillföra förskolan något i kraft av sitt kön.” Så medan Norge satsat på rekrytering av män i syfte att barnen ska möta både män och kvinnor som anställda i förskolan har Sverige satsat på att bemöta barnen utan att begränsa dem utifrån könstillhörighet. Men det ena behöver inte utesluta det andra. Exempelvis så motiverar det svenska utbildningsdepartementet 2013 insatser för män i svenska förskolan med orden: ”Det är viktigt för barnen i förskolan att få möta en mångfald bland personalen – både könsmässigt och på andra sätt.” Här handlar det alltså om både jämn könsfördelning och genusmedvetenhet för en jämställd pedagogik.

Jag har i den här texten velat lyfta fram förklaringar till att Norge har större andel anställda män i förskolan än Sverige. Sammanfattningsvis kan man säga att Norge arbetat mycket målmedvetet för att närma sig målet 20 procent män. Norge tillämpar positiv särbehandling på ett mer aktivt sätt än Sverige och har också en större rekryteringsbas än Sverige beroende på lägre kompetenskrav. Både Sverige och Norge har jämställdhet som politiskt mål, vilket formuleras i styrdokument för förskolan i båda länderna. I Sverige har det inte funnits ett lika starkt fokus på representation, det vill säga att flickor och pojkar ser kvinnor och män i alla yrken i syfte att motverka stereotypa könsmonster i utbildnings- och yrkesval. Sverige har i stället satsat på kunskaphöjning som syftar till att uppfylla läroplanens skrivningar om att bryta traditionella könsmonster och könsroller hos barnen.

Referenser

Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring. 2008-2010 (2008). Kunnskapsdepartementet. http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter_planer/planer/2008/handlingsplan-for-likestilling-i-barneha.html?id=508110

Kasin, Olav;Slåtten, Mette Vaagan (2011). *Menn som forskjell og forskjellige menn. Rekruttering av menn til barnehage*. HiO-rapport 2011 nr 9. Høgskolen i Oslo.

Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønne. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Likestilling/likestilling_2014.pdf

Nicolaisen, Heidi, Arup Seip, Åsmund, Jordfald, Bård. *Tidstyver i barnehagen. Tidsbruk i barnehager i Bydel Alna*. Fafo-rapport 2012:01. <http://www.fafo.no/pub/rapp/20228/20228.pdf>

Nordiska ministerrådet (2012). *Nordisk jämställdhetspolitik med fokus på män – en policyöversikt* NIKK – Nordiska institutet för kunskap om kön / Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <http://www.nikk.no/publikationer/nordisk-jamstalldhetspolitk-med-fokus-pa-man-en-policyoversikt-2012-2/>

Nordiska ministerrådet (2013). *Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden. Med lärande exempel*. <http://www.nikk.no/publikationer/hallbart-jamstalldhetsarbete-i-forskolan-och-skolan-i-norden/>

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (2006). Kunnskapsdepartementet. <http://www.regjeringen.no/upload/kilde/kd/reg/2006/0001/ddd/pdfv/282023-rammeplanen.pdf>

Reform – Resurscenter for menn (2009): Veileder for kvotering av menn till jobb i barnehager. Kunnskapsdepartementet, Oslo. http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/veiledninger_brosjyrer/2009/veileder-for-kvotering-av-menn-til-jobb--2.html?id=581946

Skolverket. Läroplan för förskola. Reviderad 2010. http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2442

Statens offentliga utredningar. Delegationen för jämställdhet i förskolan. (2006:75). *Jämställd förskola – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolan pedagogiska arbete*. <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/67288>

Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen. Kunnskapsdepartementet. 2006. http://www.regjeringen.no/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/290162-temahefte_om_menn_i_barnehagen.pdf

Webbsidor

Statistisk Sentralbyrå, SSB. www.ssb.no/likestilling

Menn i Barnehagen. www.mennibarnehagen.no

Artiklar

<http://www.barnehage.no/no/Nyheter/2013/August/Kvinner-skifter-flere-bleier-nar-barnehager-ansetter-menn/>

<http://www.fylkesmannen.no/nb/Sogn-og-Fjordane/Arkiv---Nyhende/Gutar-som-leikeressurs-i-barnehagen/>



KAPITEL 10

Kompetens viktigare än kön på genusförskola i Umeå

Birgita Klepke

Måste en genusförskola ha lika många anställda kvinnor som män? Nej, det viktiga är att personalens kunskap och kompetens kompletterar varandra, anser Maria Viksten, förskolechef i Umeå.

Även om Hedlunda förskola ligger i centrala Umeå är rummen fyllda av kottar, barr och grenar. Under en skiva av glas kan barnen steg för steg följa ett äpples förvandling från frukt till mull. Kunskap och upptäckarlust är viktiga inslag i verksamheten.

Pedagogiken på Hedlunda är inspirerad av Reggio Emilia och utgår från barnens lust att utforska, lära och utvecklas i samspel med andra. ”Barn är medskapare av sin egen kunskap och sina medmänniskors gemensamma kunskap”, står det i verksamhetsplanen. En plan som stämmer väl överens med förskolans uppdrag att vara såväl jämställd som ekonomiskt, ekologiskt och socialt hållbar.

Mest fokus på genus

Trots förskolans olika uppdrag har allmänhetens och medias fokus mest handlat om genus. Att en omfattande rekryteringsprocess resulterade i en personalstyrka på tio kvinnor och två män har varit svårt för vissa att förstå. Och debatten i sociala medier har inte låtit vänta på sig.



Maria Viksten.

”Skall man nu starta genusförskola så SKALL det vara lika många män som kvinnor och barnen SKALL behandlas som flickor och pojkar ur ett INDIVIDPERSPEKTIV!”, står det till exempel i ett kommentarsfält.

Men alla håller inte med.

Lite längre ned i fältet skriver signaturen ”Anton”:

”Genus handlar inte om att radera kön utan om att behandla dem lika. Jag känner att det är alldeles för många som inte förstått detta, vilket även kommentarerna här verkar visa på.”

Gott om tid för planering och reflektion

Förskolechefen Maria Viksten och biträdande skolchef Lennart Jonsson blev inte speciellt förvånade över debatten. Däremot överraskades de av det höga tonläget.

– Jag har aldrig tvekat om att vi har rekryterat rätt personer och jag berättar gärna hur vi resonerar, säger Maria Viksten som har valt att inte läsa alla kommentarer på nätet.

Enligt henne handlar personalens lämplighet i första hand om förmågan att reflektera över genus och jämställdhet och därmed kunna leva upp till verksamhetsplanens ambition att ”barn ska mötas som medmänniska, lika och olika andra människor”.

Hon började jobbet som förskolechef på deltid i augusti 2012 – två år innan förskolan öppnade – och har haft gott om tid för planering och reflektion. Tillsammans med dåvarande skolområdeschef Gun Stolt och forskaren Anna Olausson gick hon bland annat kursen *Genus, makt och samhälle* (7,5 p) vid Umeå Universitet.

– Under utbildningen fick vi både inblick i aktuell forskning, kunskap om genuspedagogik och lärande och möjlighet att reflektera, säger hon.

Särskilt uppdrag att fördjupa lärandet

Utöver uppdraget att arbeta praktiskt med genus och jämställdhet har Hedlunda förskola ett politiskt uppdrag att fördjupa lärandet kring dessa frågor. Enligt Lennart Jonsson är målet i första hand att sprida kunskap inom kommunen.

– Att ta emot studiebesök och möta människor med olika bakgrund och yrken är en bra fortbildning för personalen, säger han.

På sikt är planen att förskolan också ska inrymma ett kompetenscentrum om pedagogik, lärande och genus. För tillfället är Anna Olausson vid Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap vid Umeå Universitet knuten hit på deltid.

Strax efter Maria Viksten anställdes också den pedagogiskt ansvariga pedagogistan Malin Lövgren. Tillsammans tog de fram den verksamhetsplan som låg till grund för kravprofilen vid rekryteringarna.

Den praktiska rekryteringen ägde rum under våren 2014. Eftersom Maria Vikstens uppdrag var att utmana normer insisterade hon på att gå ”utanför ramarna” och skrev en egen annons som bland annat betonade fördelarna med olikheter.

På Hedlunda förskola kallas alla pedagoger, oavsett om de är barnskötare eller förskollärare och för Maria Viksten var det viktigt att annonserna för barnskötare och förskollärare var lika ur ett ”icke hierarkiskt” perspektiv.

För att ändå kunna visa på skillnad i uppdrag mellan barnskötare och förskollärare utifrån styrdokumentets perspektiv valde hon att lägga in meningen ”du kommer att arbeta som barnskötare med det ansvar och alla arbetsuppgifter som det innebär utifrån förskolans läroplan” i den ena annonsen.

Annonserna publicerades som vanligt i Västerbotten-Kuriren och Folkbladet och lockade 88 förskollärare och 134 barnskötare. Det var fler än någonsin tidigare och utöver det sökte även personer med lärarutbildning, olika sorters genusutbildningar och personer som helt saknade utbildning.

Bra arbetslag viktigt vid rekryteringen

Maria Viksten valde ut alla barnskötare och förskollärare och läste ansökningarna med siktet inställt på att skapa bra arbetslag utifrån de sökandes kompetenser och olikheter. I efterhand erkänner hon att det var svårt att inte titta lite extra välvilligt på ansökningar från män eller personer med annan etnisk bakgrund än svensk. När hon tvekade sökte hon stöd hos kommunens rekryteringskonsulter som påpekade det orimliga i att ”kalla människor utan rätt kompetens på intervju bara för att de är män”.

– Att vara man är ju ingen kompetens, inflikar Lennart Jonsson som själv har ett förflutet som förskollärare.

Maria Viksten minns också hur hon fick påminna sig om att alla varken kan eller behöver kunna allt. Med ett annat sätt att räkna kan man också påstå att männen faktiskt är överrepresenterade i personalgruppen, eftersom gruppen sökande bestod av 194 kvinnor och 28 män.

Många olika kompetenser och erfarenheter

De många ansökningarna gjorde att rekryteringen tog tid. Många idéer och metoder dök upp, diskuterades och förkastades. Bland annat avstod de från alla former av gruppintervjuer eftersom sådana metoder tenderar att gynna personer med vissa egenskaper, samtidigt som personer med andra, ändå önskvärda egenskaper, kommer till korta.

För att bedöma begreppet genusmedvetenhet fick de sökande svara på särskilda frågor om genus och jämställdhet. Det var till exempel: *Vad betyder jämställdhet för dig och varför ska man arbeta med det i förskolan?*

– Om vi bara hade tittat på utbildning och högskolepoäng skulle vi per automatik uteslutit de flesta barnskötare, säger Maria Viksten.

Rekryteringen ledde så småningom till en personalgrupp med många olika kompetenser och erfarenheter. Av nio förskollärare och tre barnskötare är någon helt nyexaminerad medan andra har arbetat över 25 år i yrket. Någon har erfarenhet av dans, andra av musik eller konst. Personalen har också olika etniciteter och flera olika modersmål.

Lätt att halka in i en jargong

Hur märks då genusmedvetenheten i den dagliga verksamheten?

Alteljéristan Rakel Neves Utterström är konstnärligt ansvarig och funderar en stund medan hon ställer i ordning bottenvåningens gemensamma ateljé efter förmiddagens verksamhet.



Lennart Jonsson.

– Jag försöker att tänka på varje barn som en individ för att kunna följa med i det som händer runt barnet. Det är lätt att halka in i en viss jargong eller ett oreflekterat beteende, säger hon och nämner skillnaden mellan att säga ”brandpersonal” istället för ”brandmän”. Ett annat vardagsexempel är att visans ekorre som sitter i granen och skalar kottar är en ”han”. Varför är det så? Måste det vara så?

Innan Hedlunda förskola slog upp dörrarna för barnen och deras föräldrar fick den nyanställda personalgruppen en gemensam utbildning. De första två veckorna var det teoretisk fortbildning i kommunens pedagogiska utvecklingscentrum Idéan. Den sista veckan arbetade alla tillsammans inne på förskolan. Under hela utbildningen var det bara Maria Viksten och Malin Lövgren som visste hur arbetslagen var tänkta att se ut.

– Vi ville ha alla möjligheter öppna, men vår plan för arbetslagen visade sig vara så gott som hundra procentig, säger Maria Viksten.

Mallar för annonser underlättar för alla

Linda Eberhardsson är rekryteringskonsult i Umeå kommun och enligt henne är det svårt att upprepa Hedlundas rekryteringsprocess varje gång en förskola söker personal.

– Eftersom det ofta är bråttom har vi analyserat våra annonser och gjort nya mallar som vi på sikt hoppas ska locka fler och en större mångfald av sökande.



Moa Brydsten.

Ett exempel på text som uppmuntrar till mångfald är: *”Vi strävar efter en organisation som kännetecknas av mångfald och återspeglar samhällets struktur. Vi vet att olikheter berikar och välkomnar alla att söka jobb hos oss.”* Kommunens rekryteringskonsulter utbildar också chefer och fackliga företrädare några gånger per år.

Politik och verksamhet går i takt mot samma mål

Initiativet till genusprofilen på Hedlunda förskola kom ursprungligen från politikerna. Moa Brydsten är ordförande i kommunens för- och grundskolenämnd och menar att många skolor och förskolor redan arbetar i den andan.

– Det fina med Hedlunda förskola är att profilen var tydlig redan från början och att den genomsyrar hela verksamheten – från rekrytering av personal till den dagliga verksamheten med barnen.

För att stödja verksamheten har nämnden tydligt formulerat sin vilja i en uppdragsplan för hela kommunens förskola och pedagogisk omsorg 2013–2015. Bland annat står där att *”Jämställdhetsarbetet ska aktivt motverka könsroller och könsstereotypa val. En gender budgeting-analys ska göras av fördelning av resurser till barn med särskilda rättigheter (behov)”*.

Allt bygger på vetenskap

För Moa Brydsten är framgången med Hedlunda förskola beviset för att verksamheten och politiken ”går i takt”. För att nå dit har det också varit viktigt att lägga extra tid och resurser för att bygga upp verksamheten från grunden och rekrytera rätt personal. Förhoppningen är att så småningom knyta ett kompetenscentra till förskolan, vars kunskap och erfarenheter då kan komma övriga verksamheter till del.

– Allt vi gör och alla metoder vi använder på Hedlunda ska vara vetenskapligt förankrade, säger hon.

Höga krav på personalen

Apropå debatten om lika många kvinnor som män i personalgruppen, hänvisar Moa Brydsten till den högt ställda kravprofil som gjordes inför rekryteringen.

– Självklart är det viktigare att personalen kan leva upp till förskolans krav än att de tillhör ett visst kön, säger hon samtidigt som hon gläds åt att två av de 28 sökande männen klarade kriterierna.

FRAMGÅNGSFAKTORER

- › Konkret stöd av förvaltning och politik i form av beslut och tjänsteskrivelser
- › Tid för reflektion
- › Ständig utvärdering och diskussion
- › Kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling på arbetstid



Skribenterna

Lisa Andersson Tengnér är genuspedagog och föreläsare om makt, normkritik och värdegrundsarbete med fokus på genus, jämställdhet och likabehandling. Hon har även varit processhandledare i flera längre projekt kring mångfald och jämställdhet i förskola och skola. Under Skolverkets konferenser hösten 2014 om män i förskolan har Lisa Andersson Tengnér föreläst om arbetet för fler män i den norska förskolan.

Mia Heikkilä är forskare och lektor i pedagogik vid Akademin för utbildning, kultur och kommunikation vid Mälardalens högskola. Hon har på uppdrag åt Nordiska ministerrådet gjort en studie om jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden. Mia Heikkilä är även författare till boken *Lärande och jämställdhet i förskolan och skolan*. Under 2014 och 2015 är hon följeforskare åt Sveriges kommuner och landsting inom ramen för arbetet med ”Fler män till förskolan”.

Lars Jalmert är professor emeritus i pedagogik vid Stockholms universitet samt genusforskare och legitimerad barnpsykolog. I början av 1980-talet genomförde han en omfattande forskningsstudie om män som presenterades i boken *Den svenske mannen*. Det arbetet kan sägas ha startat mansforskningen i Sverige. Lars Jalmert har sedan dess varit expert i många statliga offentliga utredningar om jämställdhet.

Birgita Klepke är frilansjournalist, kursledare och författare. Hennes favoritämnen är arbetsliv och ungas livsvillkor. 1990 var hon med och startade den föräldrakooperativa förskolan Flygande Mattan i Stockholm. Hon är också en av författarna till boken *Skriv populärvetenskapligt*.

Nima Mäki är statsvetare som har intresserat sig för jämställdhetsarbete i offentlig verksamhet. Inom ramen för Fler män i förskolan har han genomfört en utredning om hur kommuner kan använda sig av feriejobb och avtal om arbetslivsintroduktion för att bredda rekryteringsbasen till förskolan.

Elisabet Wahl arbetar som frilansjournalist och skriver främst om jämställdhet och idrott. Hon har även arbetat som utredningssekreterare i de två statliga utredningarna Delegationen för jämställdhet i förskolan och Delegationen för jämställdhet i skolan.

Gunnar Wetterberg är historiker och författare med bakgrund som bland annat diplomat, direktör i svenska kommunförbundet och som samhällspolitisk chef i Sveriges akademikers centralorganisation (Saco). Han har bland annat skrivit böckerna *Kanslern – Axel Oxenstierna i sin tid*, *Pengarna och makten – Riksbankens historia*, *Kurvans kraft* och *Wallenberg – Ett familjeimperium*.

Fler män i förskolan

En antologi om breddad rekrytering

Varför är det så få män som arbetar i förskolan? Frågan kan belysas ur olika synvinklar. Det kan handla om allt ifrån att det finns för få män med rätt kompetens att anställa, att pojkar och män väljer andra studier och yrken än de som leder till förskolan, till att förskolan ibland dras med en förlegad bild om vad som sker där och vem som passar för jobbet.

Författarna och personerna i kapitlen presenterar sina olika synsätt och erfarenheter, både utifrån ett teoretiskt och ett praktiskt perspektiv. Förhoppningen är att antologin ska ge kunskap och inspiration till att arbeta för breddad rekrytering.

Kön ska inte vara ett hinder för jobb i förskolan.

Beställ på webbutik.skl.se

ISBN 978-91-7585-250-8



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Post: 118 82 Stockholm
Besök: Hornsgatan 20
Telefon: 08-452 70 00
www.skl.se