

EN MAN, FLERA KVINNOR:
En kvalitativ studie om manliga
förskollärare i ett kvinnodominerat yrke.

ONE MAN, MANY WOMEN:
A qualitative study of male preschool
teachers in a female-dominated profession.

Examensarbete i lärarutbildningen
Avancerad nivå, 15 Höskolepoäng
Höstterminen 2012

Daniel Lönnqvist
Maria Tingvall

Handledare: Helena Stenbäck
Examinator: Urban Carlén

Resumé

Arbetets art:	Examensarbete i lärarutbildningen, Avancerad nivå, 15 hp Högskolan i Skövde
Titel:	En man, flera kvinnor: En kvalitativ studie om manliga förskollärare i ett kvinnodominerat yrke
Sidantal:	42
Författare:	Daniel Lönnqvist Maria Tingvall
Handledare:	Helena Stenbäck
Datum:	Januari 2013
Nyckelord:	Manliga förskollärare, förskola, uppfattningar, jämställdhet, kollegor, föräldrar, barn

Den här studien handlar om jämställdhet i förskolan ur ett verksamhetsperspektiv, där fokus är på pedagogerna. Vi har valt att fokusera på de manliga förskollärarna, eftersom de är en underrepresenterad grupp. Syftet med studien är att undersöka hur manliga pedagoger upplever att det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke som förskolan. Frågeställningarna som ligger bakom detta examensarbete är: Hur upplever manliga förskollärare det är att arbeta inom ett yrke som domineras av kvinnor? Möter manliga förskollärare förutfattade meningar vad det gäller genus från kollegor och barnens föräldrar? Hur har samhällets jämställdhetsutveckling påverkat verksamheten i förskolan? Vårt kunskapsbidrag är att ge en nyanserad bild av den manlige förskolläraren.

Denna forskning är ett kunskapsbidrag till diskussioner om genus i arbetslag inom förskolan. Med hjälp av kvalitativa intervjuer utifrån livshistoriskt material och relevant litteratur om genus har frågor besvarats och kunskapsbidrag formulerats i uppsatsen.

Vi belyser även läroplanens intentioner vad det gäller jämställdhet och kopplar detta till hur det ser ut i förskolans verksamhet. I studien har frågan hur verksamheten kan påverkas av manliga pedagoger i förskoleverksamheten diskuterats. De manliga pedagoger som vi har intervjuat kände sig jämställda med sina kvinnliga kollegor, eftersom de känner sig som en i arbetslaget och kan påverka verksamheten.

Vi blev överraskade av att respondenternas svar inte helt stämde överens med viss litteratur som vi tagit del av i början av studien där män i förskolan beskrivs som offer i den meningen att de är i minoritet. I studien har respondenterna en mer positiv bild av att arbeta i förskolans verksamhet.

Abstract

Study: Degree project in teacher education, Advanced level, 15 hp
University of Skövde

Title: One man, many women: A qualitative study of male preschool
teachers in a female-dominated profession

Number of pages: 42

Author: Daniel Lönnqvist
Maria Tingvall

Tutor: Helena Stenbäck

Date: January 2013

Keywords: Male teachers, preschool, perceptions, equality, colleagues,
parents, children

This study is about equality in preschool from a operational perspective. We have chosen to focus on the male preschool teachers, as they are an underrepresented group. The purpose of the study is to examine how male teachers feel that it is working in a female-dominated profession preschool. The questions underlying this thesis is: How do male preschool teachers is to work in a profession dominated by women? Meets male preschool teacher bias in terms of gender from colleagues and parents? How has society's gender affected the development activities in preschool? Our knowledge contribution is to give a balanced picture of the male preschool teacher.

This research is a knowledge contribution to discussions about gender in teams in preschool. Using qualitative interviews from life historical material and relevant literature on gender questions answered and knowledge contribution formulated in the paper.

We also illustrate the intentions of the curriculum in terms of gender equality, and link this to what it looks like in preschool. In our study, we have highlighted how the business can be affected by the existence of male teachers. The male teachers we interviewed felt equal towards their female colleagues.

The answers we received from respondents have surprisingly not quite been consistent with some literature that we have read in the beginning of the study, where men in preschool described as victims in the sense that they are in the minority. In the study, respondents had a more positive image of working in preschool.

Innehållsförteckning

1	Bakgrund	6
1.1	Traditionella mans- och kvinnoyrken.....	6
1.2	Läroplanens intentioner om jämställdhet och kön.....	7
2	Studiens syfte och frågeställningar	7
2.4	Intentioner med studien.....	8
3	Tidigare forskning	8
3.1	Familjens påverkan på yrkesvalet.....	9
3.2	Att anställa en kvinna – eller en man?.....	9
3.3	Yrkesvalet och självbilden hos manliga förskollärare.....	10
3.4	Att vara man i ett kvinnodominerat yrke.....	10
3.5	Inflytande i verksamheten.....	11
3.6	Förskolläraren och jämställdhetsutvecklingen i svenska samhället.....	12
3.7	Jämställdhet i praktiken.....	12
3.8	Förutfattade meningar om genus bland kollegor och hos barnens föräldrar	13
3.9	Pedofildebattens påverkan på manliga förskollärare.....	14
4	Teoretiska utgångspunkter	14
4.1	Teorin om isärhållning.....	14
4.2	Teorin om glassrulltrappan.....	15
4.3	Fenomenografisk ansats.....	15
5	Metod och genomförande	16
5.1	Kvalitativa forskningsintervjuer.....	16
5.2	Livsberättelse.....	16
5.3	Urval.....	17
5.4	Genomförande.....	17
5.5	Analys och bearbetning av insamlat material.....	18
5.6	Etiska ställningstaganden.....	19
5.7	Validitet och reliabilitet.....	20
6	Resultat	21
6.1	Familjens påverkan på yrkesvalet.....	21
6.2	Att anställa en kvinna – eller en man?.....	21
6.3	Yrkesvalet och självbilden hos manliga förskollärare.....	22
6.4	Att vara man i ett kvinnodominerat yrke.....	22
6.5	Inflytande i verksamheten.....	23
6.6	Förskolläraren och jämställdhetsutvecklingen i svenska samhället.....	24
6.7	Jämställdhet i praktiken.....	25
6.8	Förutfattade meningar om genus bland kollegor och hos barnens föräldrar	26
6.9	Pedofildebattens påverkan på manliga förskollärare.....	27
7	Diskussion	27
7.1	Resultatdiskussion.....	27
7.1.1	Familjens påverkan på yrkesvalet.....	28
7.1.2	Att anställa en kvinna – eller en man?.....	28
7.1.3	Yrkesvalet och självbilden hos manliga förskollärare.....	29
7.1.4	Att vara man i ett kvinnodominerat yrke.....	29
7.1.5	Inflytande i verksamheten.....	30

7.1.6	Förskolläraren och jämställdhetsutvecklingen i svenska samhället	31
7.1.7	Jämställdhet i praktiken	32
7.1.8	Förutfattade meningar om genus bland kollegor och barnens föräldrar	33
7.1.9	Pedofildebattens påverkan på manliga förskollärare	34
7.2	Metoddiskussion.....	35
8	Slutord	36
8.1	Fortsatt forskning.....	38
8.2	Konklusion.....	38
9	Referenser.....	39
10	Bilaga	42

1 Bakgrund

Studien avser att i ett inledande skede beskriva en litteraturstudie där det redogörs för relevant forskning inom det valda området. Vi börjar med att synliggöra hur den svenska arbetsmarknadens könsfördelning ser ut idag för att därefter göra en jämförelse med förskolans jämställdhetsutveckling, vad det gäller antal män som finns i verksamheten. Så följer en exposé av läroplanens intentioner med jämställdhet i förskolan. Avslutningsvis förklaras vårt eget intresse för manliga förskollärares upplevelser av att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke och vad studien kan tänkas bidra med för typ av kunskap inom området. Studien bedrivs för att synliggöra manliga pedagogers upplevelse av att tillhöra en underrepresenterad grupp och för att synliggöra genus i arbetslaget. Detta för att pedagogernas förhållningssätt, kunskaper om genus och sätt att arbeta påverkar barnen.

1.1 Traditionella mans- och kvinnoyrken

Wedin (2009) anser att den svenska arbetsmarknaden är starkt dikotomiserad där kvinnor, respektive män arbetar inom traditionella man- och kvinnoyrken. I vår samtid är yrken, vilka är inriktade mot pedagogik generellt kvinnodominerade, detta trots att ansträngningar gjorts för att skapa jämnare könsfördelning, menar Tallberg Broman (2002). För att motverka denna skevhet i arbetslivet har rekryteringsfrågan diskuterats livligt både lokalt på utbildningsorterna och centralt på politiskt ansvarigt håll. Enligt Statistiska centralbyrån (SCB, 2010) fanns endast 3 % män i förskolans verksamhet.

Anledningen till detta är enligt Högskoleverket (2009); låg status, låg lön, få karriärmöjligheter, liten löneutveckling samt den pågående pedofildebatten i massmedia. Detta stämmer överens med Tallberg Broman (2002) som poängterar i likhet med Greiff m.fl.(1997) att lön, status och karriärmöjligheter är faktorer som är betydelsefulla för att rekrytera fler män. Dessa förklaringar är vi frågande till. Vi undrar om inte även kvinnor vill ha bättre lön, status och karriärmöjligheter? Havung (2005) menar att förskolans verksamhet av lång tradition är könsmärkt som kvinnlig. Detta sätter spår sina i förskolan när det gäller innehåll, arbetssätt, mellanmännsliga relationer och fysisk miljö, vilket kan bidra till att få män söker sig till arbeta med barn. De män som upptäckt att förskolläraryrket passar dem sägs trots allt vara nöjda med arbetet.

Lönearbetsmarknaden som växt fram har skapat nya arbetstillfällen och nya arbetsmarknader menar Hirdman (2001). Trots detta finns en segregering av manligt och kvinnligt. Hirdman lyfter fram mönster av isärhållande: Kvinnor som bryter genusarbetsdelningens tabu kan få beröm, medan män som vill göra kvinnojobb behöver visa att det inte handlar om bestraffning eller om förnedring. Williams (1992) menar att män upplever att de har ett övertag gentemot kvinnor i en rekryteringprocess, i de fall där de ses som en minoritet. Eftersom män generellt vänder bort kvinnodominerade yrken, får de samtidigt också högre lön och mer prestigefyllda positioner när de anställs.

Ordet *genus* kommer enligt Hirdman (2001) av latinets *gen-re* som betyder slag, sort, släkte och kön. Tallberg Broman (2002) menar att genus beskriver relationer mellan män och kvinnor och tydliggör maktaspekten i relationen. Det som anses kvinnligt, respektive manligt återskapas i ett hierarkiskt och könsåtskiljande mönster. Det handlar inte om givna fakta utan rör sig om processer. För formandet av genus är skolan, och då mer specifikt läraren och pedagogen, betydelsefulla aktörer. De bidrar aktivt i skapandet av ”pojke” eller ”flicka” och de påverkar även sina kvinnliga respektive manliga arbetskamrater.

Richter (2012) slår fast att Skolverket har fått uppdraget av regeringen att attrahera manlig personal till förskolans verksamhet. Hon påpekar precis som Nyamko Sabuni, biträdande utbildnings- och jämställdhetsminister att förskolan ska vara en attraktiv arbetsplats oavsett kön, och att det är viktigt för barn att möta vuxna förebilder av båda könen.

1.2 Läroplanens intentioner om jämställdhet och kön

I läroplanen för förskolan, Lpfö98 rev 2010 (Utbildningsdepartementet, 1998/2010), anges att förskolan vilar på en demokratisk grund. Verksamheten ska präglas av ett etiskt förhållningssätt och omsorg till andra människor. Rättvisa och jämställdhet ska lyftas fram och göras synligt i verksamheten. Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar samt förväntningar och krav som ställs på barnen hjälper till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är manligt och kvinnligt. Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse, därför är vuxna viktiga förebilder. Vidare står i Läroplanen att: "Förskolan ska motverka traditionella könsmonster och könsroller. Flickor och pojkar ska ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller" (s. 5). Hedlin (2010) menar att barn inom verksamheten ska hindras från könsspecifika krav. Jämställdhet utifrån läroplanerna utgår från genus och handlar om hur uppfattningar om manligt och kvinnligt uttrycks. Detta i sin tur påverkar förväntningar som riktas mot pojkar och flickor. Vi menar även att det är viktigt att som pedagog bli medveten om sitt eget förhållningssätt för att kunna motverka traditionella könsmonster.

Att förändra arbetsmarknadens könsfördelning och utjämna ojämsställda studie- och yrkesval är en stor jämställdhetsutmaning för både förskola och skola poängterar Wedin (2009). För detta behövs fler åtgärder för att öka flickor och pojkars intressen och möjligheter att välja studieinriktning och yrken. Redan när barn är 4 till 5 år är deras bild cementerad över vad man och kvinnor gör på sina respektive arbeten.

Enligt Hedlin (2010) och Wedin (2009) handlar ordet *jämställdhet* om kön och berör relationen mellan män och kvinnor och deras villkor i samhället. Begreppet syftar på likvärdiga villkor mellan män och kvinnor, där målet är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Wedin (2009) menar att jämställdhet har en kvantitativ och en kvalitativ aspekt. En kvantitativ aspekt är en jämn fördelning av kvinnor och män, medan en kvalitativ aspekt innebär att ta tillvara på både kvinnors och mäns erfarenheter och kunskaper. Jämställdhetsarbete är en kvalitetsfråga i förskola och skola som handlar om att kritiskt granska en verksamhet och ifrågasätta hur stereotypa föreställningar om kön präglar arbetet.

2 Studiens syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur manliga förskollärare upplever hur det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke.

Frågeställningarna som ligger bakom detta examensarbete är:

1. Hur upplever manliga förskollärare att arbeta inom ett yrke där majoriteten av pedagogerna är kvinnor?
2. Möter manliga förskollärare förutfattade meningar vad det gäller genus från kollegor och barnens föräldrar?
3. Hur har samhällets jämställdhetsutveckling påverkat verksamheten i förskolan?

2.4 Intentioner med studien

Vi är intresserade av varför arbetsmarknaden år 2012 fortfarande är könssegregerad utifrån stereotypa föreställningar. Vi frågar oss om Sverige verkligen är ett jämställt land där kvinnor och män har samma rättigheter och möjligheter; varför arbetsmarknaden inte är mer jämställd när Sverige är ett jämställt land där kvinnor och män har samma rättigheter och möjligheter. Könsstereotypa föreställningar kvarstår i förskolans värld. I fokus för vår studie är en könsmässigt underrepresenterad yrkesgrupp, nämligen manliga förskollärare, vilket gör att vi avser att undersöka i detta ämne.

Högskoleverket (2009) motiverar i sin rapport betydelsen av kvinnliga och manliga pedagoger ur ett jämställdhetsperspektiv. De menar att barnen bör få möta kvinnor och män i vardagen. Det är viktigt för deras sociala utveckling att möta förebilder av motsatt kön som de kan relatera till. Om pedagoger på sikt vill skapa jämställda attityder och värderingar i samhället är det viktigt för barnen att möta män och kvinnor som samarbetar och kompletterar varandra. Detta område tycker vi är intressant att undersöka för att få mer kunskap om genusfrågor och om hur pedagoger i förskolan kan arbeta med jämställdhet ur ett verksamhetsperspektiv.

Vi vill med denna studie belysa förskoleverksamheten ur genusperspektiv. Denna undersökning kan vara ett bidrag vad gäller genusproblematiken i arbetslaget inom förskolan. Vi tycker att det är intressant då det berör kulturen och arbetsklimatet på förskolan. Vi som utför den här studien är man och kvinna, detta kan leda till att vi genom framförallt våra egna diskussioner har fått en bredare bild och ett bredare synfält från litteraturen när vi läst litteraturen än vi skulle ha fått om vi var av samma kön. Vi har båda relativt lite erfarenhet av att arbeta med manliga pedagoger i förskolan. Detta leder till att våra kunskaper om manliga pedagoger är relativt liten. Vår ambition med den här studien är att få en större inblick.

Vad som kan vara intressant att undersöka i förhållande till förskolans läroplan är om de manliga förskollärarna upplever att de känner sig jämställda med sina kvinnliga kollegor och om verksamheten i förskolan blir mer jämställd om det finns fler manliga förskollärare i verksamheten. Samhället påverkar arbetsklimatet och kulturen i förskolan därför är det intressant att ta del av hur samhällets jämställdhetsutveckling påverkar verksamheten i förskolan.

I vår undersökning har vi valt att nämna orsaker till varför det är så få män i förskolans verksamhet och vad de manliga förskollärarna förväntas bidra med i verksamheten eftersom vi tror att detta påverkar männens uppfattningar om deras yrkesval.

3 Tidigare forskning

Vi började tidigt söka litteratur genom examensarbeten, forskningsantologier och avhandlingar för att skapa en förkunskap inom ämnesområdet. Vilket har gett oss fler uppslag på vilken litteratur som skulle kunna ligga till grund för studien. All litteratur delades sedan upp, så att var och en av oss hade huvudansvar för olika böcker. Intresset för ämnet uppkom dels under praktikperioderna under lärarutbildningen, där vi märkt att de manliga förskollärarna är underrepresenterade och då har vi frågat oss hur detta påverkat verksamheten. Dels hade vi läst en artikel som handlade om män i förskolan. Vi tyckte att den var intressant därför att den tog upp genus i arbetslaget.

I den här delen redogörs för forskning inom området manliga pedagoger i förskolan som är relevant utifrån studiens syfte och frågeställningar. Vidare belyser studien manliga pedagogers upplevelse av att arbeta inom ett yrke som domineras av kvinnor. Dessa upplevelser påverkas av hur samhället ser ut, förutfattade meningar som manliga förskollärare får från kollegor och även från människor utanför verksamheten. Upplevelsen påverkas även av det inflytande som de manliga pedagogerna har i förskolan.

3.1 Familjens påverkan på yrkesvalet

Familjen och den sociala situationen är betydelsefull anser Karlsson (2008) och menar att familjen där individen växer upp påverkar dennes karaktär. Kulturen uppenbarar sig då föräldrarna antingen uppmuntrar eller förhindrar barnet. Barnet kan även lära sig att överta vissa relationsmönster, från sina föräldrar. Karlsson (2008) pekar även på att den sociala situationen är betydelsefull. I varje människas liv uppkommer situationer som är mer eller mindre viktiga för att förstå betydelsefulla val och sociala handlingar. Trots att människor bär med sig redan klara föreställningar om hur de ska handla är det rimligt att anta att de påverkas av den situation de handlar i.

Schröder (2003) visar att flertalet män som arbetar i barnsomsorgen kommer från yrken som är traditionellt manliga. De övergav av olika anledningar, vilka inte nämns av författaren, dessa yrken för att arbeta som lärare. Kvinnorna däremot har varit inriktade på att välja pedagogyrket redan från början och de har även en längre utbildning än sina manliga kollegor.

3.2 Att anställa en kvinna – eller en man?

Intresset för manliga pedagoger i förskolan är stort även i Danmark. Enligt Baagøe Nielsen (2005) är andelen män i verksamheten 10%. Vidare menar han att andelen män varierar mellan olika institutioner, det finns ett samband mellan barnens ålder. I grupper där barnen är 0-3 år arbetar 5% män, medan i grupper där barnen är 7-10 år finns 25% män. Trenden är att ju mindre självständiga barn, desto mindre andel män i barngruppen och tvärtom.

Enligt Bredesen Norfjell och Baagøe Nielsen (2011) har rekryteringen av män till barnsomsorgen blivit en succé i Norge. Könsfördelningen i den norska motsvarigheten till förskolan år 2009 är 90% kvinnor och 10% män. Den största ökningen skedde mellan 2004 och 2009. Myndigheterna satsade på att rekrytera fler män till barnomsorgen för att förbättra könsbalansen i förskolan. Denna utveckling beror även på den ökade arbetslösheten till följd av finanskrisen som lett till att framför allt män har blivit arbetslösa. Det satsas även på utbildningar av arbetslösa män. Att antalet arbetstillfällen i förskolan har ökat är även detta en del av förklaringen. Den allra viktigaste förklaringen är männens eget intresse av att arbeta med barn och de finner mening i att arbeta med barn. Männerna har blivit inspirerade av andra män som arbetar inom barnomsorgen eller så har de haft erfarenhet av att arbeta med barn tidigare genom idrott eller liknande. Richter (2012) tillägger även att tröskeln till förskolan har sänkts genom platser för utbildad personal och att det tillåts kvotering av män till tjänster i Norge.

Istället för att se männen som enskilda individer, ses män som stereotypa representanter för sitt kön, belyser Baagøe Nielsen (2005). Män i verksamheten förväntas vara ett mirakelmedel, som ska leverera en faktisk jämställdhet, en välfungerande arbetsmarknad och högre kvalitet i omsorgen. Författaren menar att det saknas ett nyanserat

genusperspektiv i debatten om mäns betydelse. Det är inte könet som är det viktiga, utan pedagogens personliga erfarenheter, talanger och kompetens. Även Sumsion (2005) belyser debatten om huruvida fler män bör involveras i verksamheten och menar att det saknas empiriska bevis för att väga upp argument för att rekrytera fler män. De argument som talar för manliga pedagoger handlar om fördelar för barnen och för samhället som helhet. Män behövs i förskoleverksamheten för att ge positiva manliga förebilder. Deras närvaro bidrar till att kompensera för frånvaron av män till följd av att många barn bor med ensamstående föräldrar. Manliga lärare har mer möjlighet än sina kvinnliga motparter att identifiera sig med och svara effektivt på pojkar, eftersom de delar en viktig maskulinitet och förståelse för pojkars perspektiv och erfarenheter. Om männen kan hjälpa till att motverka barns stereotypa åsikter om kön gynnas alla barn i verksamheten. Nordberg (2005) poängterar att argumenten för fler manliga pedagoger ofta hör ihop med diskussionen om frånvarande fäder, oron för sociala problem i samhället och påverkan av pojkars skolprestationer. Vi tror att manliga pedagoger till viss del kan kompensera bristen på en frånvarande fader men ställer oss frågande till om manliga pedagoger kan åtgärda sociala problem och påverka pojkars skolprestationer. Vi frågar oss även vad de manliga pedagogerna har för betydelse för flickorna.

3.3 Yrkesvalet och självbilden hos manliga förskollärare

Havung (2000) beskriver att när män blir ifrågasatta om sitt yrkesval eller sin arbetsinsats kan de se ner på sig själva och ifrågasätta sin egen mansroll och sitt yrkesval. Det uppstår ett behov av att vilja försvara yrkesvalet. Havungs (2000, s. 11) studie belyser en förutfattad mening hämtad från en pappa som väckte funderingar hos förskolläraren Lars.

Vi var nere i skogen i förra veckan, och då kom en pappa där i kostym och vit skjorta och slips och var ute och gick med sina hundar och då sa han. ”Jaså du håller fortfarande på, min pojk han är lika stor som du nu.” Och då sa jag några ord, som jag vet att jag brukar säga. Antagligen finns det väl i en att man tänker så, fast man vill inte tänka så, och jag blir förbannad på mig själv för att jag säger så, för jag vill inte säga så. ”Ja en del kommer aldrig någonsans, man går och stampar på samma ställe.” Och så tänker jag, att egentligen är det ju inte så. Jag är ju här för att jag vill och tycker att det är roligt. Men ändå ser jag ner på mig själv på något sätt att jaha...”har du inte tänkt att bli chef eller...”

Detta citat är ett exempel på att män kan se ner på sig själva när de får sitt yrkes val ifrågasatt. Lars vill arbeta inom förskolan och han tycker att det är roligt ändå säger han att han aldrig kommer någonsans. När yrkesvalet blir ifrågasatt blir även mansbilden ifrågasatt. Ett yrke som förskollärare kanske inte ses som tillräckligt manligt och för att kompensera detta behöver männen klättra uppåt och bli chefer.

Allmän oro och misstänksamhet mot män som väljer att arbeta med små barn i stället för att arbeta sig uppåt i karriären förekommer, menar Sumsion (2005). Vidare menar Sumsion att funderingar om varför männen väljer bort ett yrke som ger bättre betalt och med högre status, speglar misstron bland män som nonchalerar traditionella könsroller och förväntningar. Dessa misstankar är föråldrade och orsakas av samhällets struktur. Dessa tankar kan kopplas till Williams (1992) som menar att män som vänder sig från traditionella kvinnoyrken får bättre betalt och högre positioner.

3.4 Att vara man i ett kvinnodominerat yrke

Karlsson (2008) menar att det är nödvändigt att betona socialisationsprocesser, då samhällets påverkan ger varje enskild individ unika förutsättningar. Ingen människa är

från början en välfungerande samhällsmedborgare, utan formas ständigt av omgivningens förväntningar eller krav.

Genusaspektens betydelse i olika situationer är intressant från ett genusperspektiv menar Hjalmarsson (2009). Att vara kvinna eller man i en minoritet eller majoritet på en arbetsplats har olika betydelse och beror på verksamhetsområde och de villkor som råder i den aktuella organisationen. Enligt Hirdman (2001) är genusforskningen samställd i sin förståelse för att enkönade situationer är idealiska för genusskapande. Ju mer kvinnor är tillsammans desto mer formar de det som är typiskt för en kvinna, ju mer män är tillsammans desto mer formar de det typiskt manliga.

Den studie som Havung (2000) utfört visar tydligt att de manliga förskollärarna var nöjda med sitt yrkesval och den tillfredställelse som arbetet ger. Relationerna till barnen och kollegorna och den möjlighet som yrket i sig ger, är positiva faktorer som påverkar. Männerna i Havungs studie menar att de själva är nöjda och närvarande i samspel med barnen. De deltar aktivt i barnens lek och barnen uppvisar ett stort förtroende för männen. Detta stämmer väl överens med Nordbergs (2005) studie där arbete i barnomsorg och skola erbjuder en känsla av att vara efterlängtd och behövd. Både manliga och kvinnliga pedagoger betonade kontakten med barn och stödet från kollegorna som gjorde att de trots ständiga organisationsförändringar, ett relativt lågt löneläge, samt få karriärmöjligheter ville stanna kvar i yrket. Nordberg (2005) menar att manliga och kvinnliga pedagoger är lika viktiga i verksamheten. Förskolan och skolan är speciella arbetsplatser som tilltalar både män och kvinnor, konstaterar Nordberg (2005).

Havung (2000) belyser studier där manliga pedagoger saknar manliga kollegor som kan tillgodose behovet av att prata män emellan, som stöttning. De menar att kvinnor har annorlunda samtalsämnen och ett speciellt sätt att prata om saker. Män anses mer direkta. Även om männen kan sakna manliga arbetskamrater saknar de inte manligt utformade arbetsmiljöer. De manliga förskollärarna har tagit avstånd från den typiskt manliga jargongen, och sökt sig bort från miljöer som präglas av maskuliniteter. En av männen i Hjalmarssons (2009, s. 84) studie ger uttryck för mäns betydelse för barnen:

Det är en fördel att vara man för man är i minoritet på arbetsplatsen, vilket gör att barnen tyr sig till en på ett helt annat sätt och man lär känna barnen rätt väl personligen. Det har funnits så många kvinnor på arbetsplatsen. Det kan vara många, vad ska man säga, buspojkar som ju gärna kommer och pratar med en lite sådär. Jag tror att det kan vara vanligt att dom som har ensamstående mammor tyr sig till mig för att dom inte träffar sin far så ofta, så kan det vara (Ralf).

I citatet synliggörs att männen fungerar som ett substitut för en frånvarande förälder, i detta fall en frånvarande fader. Vidare synliggörs aspekten kring busiga pojkar, och hur dessa pojkar tyr sig till mannen på förskolan.

3.5 Inflytande i verksamheten

I varje kultur finns en mängd olika villkor och regler att förhålla sig till menar Havung (2005). En man som träder in i en kvinnlig dominerad verksamhet uppfattas som en som bryter mot kulturen endast genom att han är en *man*. Detta kan utlösa en maktkamp, där den dominerande kulturen känner sig hotad. En ensam man i förskolan kan antingen få obefintlig grad av uppmärksamhet eller en mycket stor grad av uppmärksamhet. Kvinnor kan vara väldigt positiva till män i "sina" yrken, men det är inte alls säkert att de släpper in dem i arbetet. Detta kan leda till utanförskap, vilket gör att män hellre drar sig undan och/eller anpassar sig till den rådande ordningen. Det tycks vara lättare att anpassa sig än att ta strid för sina egna idéer och ideal, poängterar Havung (2005).

3.6 Förskolläraren och jämställdhetsutvecklingen i svenska samhället

Genusproblematiken inom förskolan måste placeras i ett historiskt och kulturellt sammanhang påstår Karlsson (2008). Det finns ett samband mellan individens handlingar och samhällets olika vanor och traditioner. En individ påverkas av tidigare erfarenheter som har format dennes kultur. Dessa erfarenheter förs vidare till kommande generationer. Ingen människa är född i ett socialt och kulturellt vakuum, betonar Karlsson (2008). Människan växer upp och påverkas av ett socialt sammanhang som redan är organiserat och systematiserat. Att människan påverkas av sin kultur kan förklara skillnaden mellan manliga och kvinnliga yrken. Hirdman (2001) menar att män tjänar mer än kvinnor, vilket gör att männen dominerar de olika maktsfärerna. Lönearbetsmarknaden som växt fram har skapat nya yrken och nya arbetsmarknader. Inom nya arbetsområden som inte tidigare funnits skapades en segregering om manligt och kvinnligt i arbetslivet.

Under sextioalet handlade debatten om mäns rättighet att arbeta i daghem, förskolor och liknande belyser Havung (2005). Männen sågs under denna tid som en förebild och ett identifikationsobjekt (Havung, 2005; Nordberg, 2005). Män förväntades bidra med den manlighet som saknades i de kvinnodominerande miljöerna, och särskilt i hem där det inte fanns en närvarande pappa som deltog i barnens fostran. Nordberg (2005) pekar på att männen var särskilt viktiga för pojkars identitetsskapande, alltså någon de kunde se upp till och efterlikna. Detta speglar de förväntningar som fanns och kanske fortfarande finns kvar på de manliga pedagogerna.

Hjalmarsson (2009) menar att kollektiva uppfattningar och normer om ”kvinnligt” och ”manligt” kommer till uttryck exempelvis i antaganden om mäns förväntade förmåga att leva upp till den manliga normen, även i föreställningar om att kvinnor är särskilt omsorgsorienterade. Även om vi idag menar att de fastlåsta föreställningar och normer som gick ut på att barn först och främst var kvinnornas ansvar och att barn har det bäst hos mamman är passerade är det är lång väg kvar att skapa jämställdhet anser Baagøe och Nielsen (2005).

3.7 Jämställdhet i praktiken

Att det finns manliga pedagoger i förskolan behöver inte betyda att verksamheten är jämställd. De manliga förskollärarna i Havungs (2000) studie ansåg att det är självklart att män medverkar i rutinsituationer och omvårdnadsmoment som förekommer i förskolan. Havung (2005) belyser att männen är ”bra på att leka”, och att de leker mer än sina kvinnliga kollegor. Eftersom leken är väldigt viktig i förskolan är männens insats betydelsefull. Kvinnor leker organiserade leker och övervakar ordningen i leken medan männen interagerar med barnen i leken. Kvinnornas uppgift blir att hålla ordning – till och med på männen. När männen tillåts att vara slarviga blir följden att flickorna får en bild av att de ska hålla ordning på pojkarna – könsmönstret förs därmed vidare av förskollärarna själva.

När det gäller arbetsfördelningen vid utomhusaktiviteter är männen mest delaktiga framför allt när det gäller fotboll (Havung, 2005). Både barn och vuxna har samma uppfattning, nämligen den att om inte männen är intresserade av idrottsaktiviteter tas dessa bort från planeringen. Att båda könen finns i verksamheten är inte samma sak som att manligt könsmärkta sysselsättningar finns med i någon större utsträckning. Att sy, baka, klippa och klistra ansåg de manliga förskollärarna i Havungs (2000) studie var kvinno-sysselsättningar som de inte ville delta i, även om de kan hjälpa till, vilket på så

vis cementeras av förskollärarnas egna könsmonster och fördelning av arbetsuppgifter. Dessa sysselsättningar anses inte mindre värda, men männen uttrycker att de själva inte kan eller gärna undviker sådana uppgifter på arbetet.

Schröder (2003) ger exempel på att manliga och kvinnliga pedagoger har olika uppfattningar och prioriteringar om vad som är viktigt i verksamheten, dessa som styr didaktiken. Män prioriterar kreativitet och umgänge med barnen, medan kvinnor sköter om allt annat, som till exempel att damma och vattna blommor. Om inte kvinnor och män kompletterar varandra blir det fel. Männen ”vinner” ofta över kvinnorna, eftersom de är spontana och gör allt det roliga. Kvinnorna är irriterade för att de inte kan göra allt det där och försöker lära män att göra kvinnosysslor och tänka på deras sätt. Dessa uppfattningar leder inte till jämställdhet i förskolan även om det finns kvinnlig och manlig personal.

Nordberg (2005) diskuterar att ett genusmedvetet och jämställdhetsinriktat arbetssätt bör handla om en problematisering av vad personalen tycker är kul, vad de gärna utför och känner sig duktiga på. Manliga respektive kvinnliga pedagoger behöver utföra och ansvara för aktiviteter som de inte är så bra på. Det är inte alltid givet vem som praktiserar och står för feminitet respektive maskulinitet. Det finns ofta mer som förenar manliga och kvinnliga pedagoger och flickor och pojkar än vad som skiljer dem åt, konstaterar Nordberg (2005).

3.8 Förutfattade meningar om genus bland kollegor och hos barnens föräldrar

En *förutfattad mening* kan enligt oss likställas med ordet fördom eller förförståelse. Att skapa sig en bild av hur en människa är, utifrån utseende, religion eller i detta fall kön. En förutfattad mening kan vara både positiv och negativ.

Lärarna i Hjalmarssons (2009) studie av lika många manliga som kvinnliga lärare visar att båda könen har uppfattningar om kvinnliga och manliga lärares förhållningssätt. I dessa uppfattningar kan genusrelaterade förståelser urskiljas. Kvinnor karaktäriseras som omsorgsfulla, tålmodiga och med en given läggning för yrket. Männen beskrivs som rationella och tydliga. En kvinnlig lärare uttryckte att män är konkreta medan kvinnor pratar och diskuterar samt att de alltid läser mycket mellan raderna.

Enligt Nordberg (2005), får de manliga pedagoger som ägnar sig åt typiskt manliga aktiviteter som bollspel, att snickra, bygga kojor, datorer och teknik uppskattning från både barn och föräldrar. Det tycks enklare för dem att följa de traditionella, manliga könspositionerna, än att bryta mot normerna.

En generell osäkerhet synliggörs när det anställs en person av det andra könet till förskolan, menar Baagøe Nielsen (2003). Männen får förklara varför de har sökt arbetet, vad det är som kompenserar den låga lönen och bristen på karriärmöjligheter eller det tråkiga arbetet med rengöring och skötsel som det pedagogiska arbetet ofta förknippas med. Inte bara vänner och familj, även kvinnliga kamrater och kollegor ifrågasätter mäns motivation. Män kan mötas av tvivel om sina förmågor, de kan även mötas av stor respekt från kvinnligt anställda. När män säger *ja* till ett kvinnligt arbete får de mer stöttning och uppmuntran än nya kvinnliga kollegor.

Nordberg (2005) noterar att eftersom kön är en av våra viktigaste och mer synliga identiteter blir den manliga pedagogen aldrig könsneutral. Mannen och kvinnan aktualiserar en mängd föreställningar som historiskt kopplats till begreppen ”man” och ”kvinna” genom sina kroppar hos barn, föräldrar och kollegor. I förskola, skola, och

samhället i stort mäts män och kvinnor av reglerade könsnormer. Normerna kan ifrågasättas och undermineras men de belönas ofta socialt då de efterföljs. Schröder (2003) vill framhålla att både män och kvinnor kan vara omtänksamma, handlingskraftiga och milda. Kön kan ses som en resurs vid sidan av andra resurser som berikar samspelet mellan människor.

3.9 Pedofildebattens påverkan på manliga förskollärare

I Danmark, i likhet med Sverige, har ett antal pedofilfall fått starka reaktioner i media betonar Baagøe Nielsen (2005). Detta har lett till allmän skepsis och misstro mot manliga pedagoger i allmänhet. Männerna i verksamheten upplevde att de var ifrågasatta och möttes av en ökad misstro. Nordberg (2005) pekar på att pedofildebatten kom att förändra den manlige förskollärarens ställning i Sverige. Över en natt blev den manlige förskolläraren också en potentiell föröware. Manliga arbetstagare kom att misstänkliggöras medan kvinnliga arbetstagare blev förskonade från misstankar. Pedofilmisstankarna gjorde att många män lämnade yrket eftersom tidigare oproblematiske arbetsuppgifter blev problematiska.

4 Teoretiska utgångspunkter

Vi har valt två teorier som är relevanta till vår studie. Hirdmans teori om *isärhållning* och Williams teori om *glasrulltrappan*.

4.1 Teorin om isärhållning

Hirdmans (2001) teori har vi valt eftersom den speglar könsrollernas historia och dess synsätt på genus. I denna teori har i korta drag kvinnan setts som mindre värd än mannen. Trots att kvinnor och män ses som jämlika i dagens Sverige, åtskiljs män från kvinnor och pojkar från flickor. De flesta yrken är numera könssegregerade, alltså antingen typiskt kvinnliga eller typiskt manliga. Även om vi inte tror att så är fallet, påverkar den så kallade isärhållningen människor än idag. Denna teori kan hjälpa oss att få en insyn i könsrollernas historia. Dagens forskning visar att enkönade situationer är idealiska för genusskapande menar Hirdman (2001). Ju mer kvinnor respektive män är tillsammans ju mer formar de vad som är typiskt för könet och bildar genusrepresentanter. Ju mer kvinnor är tillsammans ju mer skapar de det typiskt kvinnliga, män som är tillsammans skapar det typiskt manliga. Detta menar vi kan ha betydelse för att verksamheten i förskolan är kvinnligt präglad.

Genom könsrollens historia får vi ett redskap som hjälper oss att förstå och få fram mönster som visar hur ensidigt vårt tänkande kring kön är. Antikernas tankesätt handlade om att antingen vara *man* eller *icke-man*. De såg upp till gudarna och ner till naturen. Djuren och kvinnan ansågs lika viktiga. Hos pythagoréerna, en filosofisk skola i början av 400 talet f.kr i Grekland, fanns ett sätt att tänka kring de två människosorterna. Detta byggdes av motsatser och kontraster där mannen betydde form och kvinnan formlöshet.

Genus görs genom isärhållning, skillnaden där kvinnor och män sågs som helt olika arter. Det blir en maktrelation som påverkar och korrupperar. Männerna dominerar de olika maktsfärerna och tjänar mer än kvinnor. Isärhållningens starka logik synliggörs i genusarbetsdelningen. Lönearbetsmarknaden som växt fram har skapat nya jobb och nya arbetsmarknader. Inom nya arbetsområden som aldrig funnits förut finns en segregering om manligt och kvinnligt. Detta mönster av isärhållande existerar även om båda könen

arbetar sida vid sida. Ett annat mönster kan ses i isärhållningen: Kvinnor som bryter genusarbetsdelningens tabu kan få beröm, medan män som vill göra kvinnojobb behöver visa att det inte handlar om bestraffning eller om förnedring.

4.2 Teorin om glassrulltrappan

Williams (1992) teori om glassrulltrappan har vi valt för att den belyser vad som händer när en man anställs i ett kvinnodominerat yrke. De tre delar som teorin synliggör kan vi urskilja i vår studie. Den första delen handlar om diskriminering eller positiv särbehandling, vilken synliggörs vid anställningsintervjuer på förskolorna, i och med att de arbetar utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Den andra delen, aspekterna kring arbetsmiljön, kan kopplas mot hur män uppfattar varandra i verksamheter där fler män arbetar. Frågan om naturligt starkare band knyts dem emellan, eller är det så att männen i verksamheten ser varandra som hot kan diskuteras i relation till denna del. Den tredje och sista delen handlar om diskriminering från utomstående, alltså om hur män uppfattar andras syn på dem själva.

Williams (1992) beskriver forskning i verksamheter där kvinnor har varit i minoritet anses ha ett glastak, en slags spärr där de inte kan nå högre på grund av diskriminering. Denna effekt synliggörs inte i verksamheter där män är i minoritet. I dessa fall finns däremot en annan effekt, som istället kan ses som en glassrulltrappa, som hjälper män uppåt i hierarkin inom verksamheten.

Det finns främst tre olika delar i denna teori: Diskriminering vid rekryteringsprocessen, aspekter kring arbetsmiljö och diskriminering från utomstående. *Diskriminering vid rekryteringsprocessen* handlar om att män upplever att de har ett övertag gentemot kvinnor i en rekryteringsprocess, när de ses som en minoritet. Eftersom män generellt vänder sig bort från kvinnodominerade yrke, får de generellt också högre lön eller mer prestigefyllda positioner när de väl anställs. Vad det gäller *aspekter kring arbetsmiljö* får män i kvinnodominerade yrken en bättre kontakt med sina manliga kollegor. De blir därmed särbehandlade till att utföra vissa sysslor inom verksamheten och särskiljs som minoritet. *Diskriminering från utomstående* har att göra med diskriminering från allmänheten av personer som män träffar utanför själva arbetsplatsen.

4.3 Fenomenografisk ansats

Vi valde en fenomenografisk ansats för att besvara studiens syfte. Samtliga fenomenologiska undersökningar vilar på den empiriska undersökningen vilken omfattar en kvalitativ analys av utskrivna intervjuer genomförda av forskaren själv (Alexandersson, 1994). Genom en fenomenografisk forskningsansats görs beskrivningar av hur människor uppfattar sin omvärld (Larsson, 2012).

Vår avsikt var att undersöka hur manliga förskollärare uppfattar fenomenet av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke, vilket är i linje med vad Alexandersson (1994) beskriver i sin idé om fenomenografin. Fenomenografin söker efter mönster i människors olika uppfattningar, genom att analysera likheter och skillnader, om det gemensamma, den så kallade *essensen*. Essensen förenar ett antal sätt att uppfatta och uppleva fenomen. Detta är vad vi försökte finna i det transkriberade materialet.

En gemensam nämnare för den fenomenografiska ansatsen är framförallt att den utgår från att människor har olika uppfattningar av företeelser och objekt i världen menar Alexandersson (1994). Olikheter i uppfattning förklaras av att olika människor gör olika

erfarenheter för att de har olika relationer till världen. Människor gör sedan olika analyser och erhåller olika kunskap om dessa företeelser och objekt. Det fenomenografiska forskningsintresset innebär att beskriva dessa olikheter och skillnader - det vill säga variationer i uppfattningar som resultat. Att beskriva det som skiljer de manliga pedagogernas uppfattningar var även vår ambition.

5 Metod och genomförande

I detta stycke kommer vi att beskriva den vetenskapliga metod som användes i studien. Vi redogör även för val av datainsamling, som vi utförde med hjälp av intervjuer i form av livsberättelser.

5.1 Kvalitativa forskningsintervjuer

Enligt Kvale och Brinkmann (2009) handlar en kvalitativ inställning om att lägga fokus på kulturella och vardagliga perspektiv utifrån människans tänkande och sätt att uppfatta sig som människa. Den kvalitativa forskningsintervjun bygger på vardagslivets samtal där kunskapen interagerar mellan intervjuaren och den intervjuade. Forskaren introducerar ämnet, kontrollerar situationen och följer upp den intervjuades svar, därför är inte deltagarna i en forskningsintervju jämställda, utan kan ses som samtalspartners med olika syfte. Vi tog hänsyn till de rådande förhållandena, därför intervjuade vi själva även om vi båda tyckte att det skulle ha varit bättre om vi intervjuade båda två för att ha större möjlighet att ställa följdfrågor och att vi båda skulle kunna se den intervjuades ansiktsuttryck.

Med kvalitativa metoder avses att fördjupa beskrivningen av egenskaper hos något, alltså hur någonting är beskaffat (Larsson, 2012). Det handlar om att karaktärisera, gestalta något valt fenomen. Intervjuer och observationer är vanliga metoder. Kvalitativa metoder är motsats till kvantitativa metoder. Kvantitativa studier genomförs i syfte att forskaren valt att upptäcka fenomenets omfattning, snarare än uppfattningar, med stöd av exempelvis enkäter. Det kvantitativa har en naturvetenskaplig bakgrund, menar Stukat (2005), där empiriskt kvantifierbara och objektiva mätningar ses som viktigt och där syftet är att förklara och dra säkra slutsatser i syfte att upptäcka hur vanligt förekommande fenomenet är.

Kvalitativa intervjuer kan delas in i tre olika angreppssätt, nämligen ostrukturerade, halvstrukturerade samt strukturerade intervjuer. Vi valde att göra våra intervjuer halvstrukturerade, detta för att vi ville fråga respondenterna samma frågor och samtidigt ha möjlighet att ställa följdfrågor. I studien har kvalitativa intervjuer genomförts med stöd av metod om Livsberättelser.

5.2 Livsberättelse

Syftet med en halvstrukturerad livsvärldsintervju är att försöka förstå undersökningspersonens eget perspektiv av sin vardag utifrån en tolkning av innebörden hos de beskrivna fenomenen (Kvale och Brinkmann, 2009). Till skillnad från ett vardagssamtal har denna intervju ett syfte och blir då halvstrukturerad. Fokus för livsberättelser är enligt Pérez Prieto (2006) de intervjuades berättelser om personliga erfarenheter, sociala förhållanden, historiska omständigheter och kulturella referensramar. När vi talar om livshistorier avses utsagor om människors liv som presenteras för att kunna synliggöra en utveckling av attityder och vanor menar Karlsson

(2008). Ett argument för livshistorier är att de hjälper forskare att upptäcka vissa delar av den historiska kulturen. Det som berättas i intervjuerna får representera det karaktäristiska, alltså aspekter i ett samhälle eller i en specifik kultur under en viss tidsperiod. Respondenternas minnen får representera samhällets eller kulturens historia. Denna fiktiva produktion av respondenternas levnad kan anses som mindre trovärdigt, eftersom det inte går att bevisa vad som är sant eller inte och för att det inte går att dra några säkra slutsatser av ett fåtal respondenter.

Det finns kriterier för livshistoriska berättelser (Karlsson, 2008). Dessa kriterier innebär att betrakta individen som en del av kulturens utveckling, belysa familjens roll vad det gäller överföring av kulturen och socialisationsprocesser samt följa erfarenheter från barndomen genom vuxenlivet. Vi beskriver dessa delar närmare i kapitlet Tidigare forskning (se avsnitt 3). När vi skrev intervjufrågorna använde vi oss av dessa kriterier för att få en bild av de manliga förskollärarnas uppväxt. Detta för att se om det fanns något samband mellan barndomsupplevelser och yrkesval. Vi var även intresserade av hur det kom sig att de manliga förskollärarna valde att utbilda sig och arbeta som förskollärare. Genom öppna intervjufrågor fick vi respondenterna att berätta om detta för oss.

5.3 Urval

Eftersom studien handlar om hur män upplever att arbeta i förskolan har vi valt att intervjua manliga förskollärare för att ta del av deras tankar och upplevelser. Vi valde sex manliga utbildade förskollärare som samtliga arbetar inom förskolan med minst ett års erfarenhet. Anledningen varför vi ville ha en nedre gräns var att vi ville ta del av deras personliga- och arbetserfarenheter. Att vi valde att intervjua manliga förskollärare som arbetat ett år istället för fem år som vi tänkt från början beror på att det inte finns så många utbildade förskollärare i vårt närområde. Vi ville inte heller intervjua många män från en och samma kommun. Detta berodde på att det inte arbetar så många manliga pedagoger i varje kommun, vilket gör det att manliga förskollärare är mindre anonyma än kvinnliga förskollärare. Ett exempel på detta skulle kunna vara att intervjua två manliga förskollärare på samma förskola. Det finns inte många förskolor med två manliga förskollärare, varför deras identiteter hade varit relativt lätt att röja. Vi fick kontakt med de manliga förskollärarna dels genom kontakter som vi fått genom vår yrkesverksamma utbildning och när vi vikarierat, dels genom telefonkontakt med kommunala personalsekreterare som berättade på vilka förskolor det arbetade manliga pedagoger. Vidare valde vi att fokusera våra studier på män i fyra olika kommuner i Västra Götaland.

5.4 Genomförande

Innan vi började med den empiriska delen tog vi del av relevant litteratur samt de teorier vi sedan valde att använda oss av, för att få veta vad intervjufrågorna skulle kunna handla om. Den litteratur vi tagit del av skildrade förskolans historiska utveckling, förväntningar på manliga pedagoger, genus, jämställdhet och hur manliga pedagoger upplever att de arbetar inom förskolan. Detta kunde vi bland annat läsa om i avhandlingar skrivna av Havung (2000), Nordberg (2005) och Hjalmarsson (2009).

Vi utformade så kallade öppna intervjufrågor som gav möjlighet att ställa följdfrågor. Med öppna frågor menas frågor utan givet svar. Intervjufrågorna utvecklades utifrån vårt syfte och våra frågeställningar. Vi tog tillvara på frågorna genom att låta respondenter berätta om hur det är att arbeta i ett kvinnodominerat yrke, samt att vi i samtalet fångade

de aspekter som framkommer i deras berättelser. På så vis utgick vi från kriterier om livsberättelse, så som Karlsson (2008) beskriver. Vi beskriver dem mer utförligt i Tidigare forskning (se kapitel 3). Dessa kriterier användes i analysarbetet. Därtill fanns möjlighet att ställa uppföljande frågor om något i respondenternas svar behövde förtydligas eller utvecklas.

Vi valde att göra en pilotintervju för att kontrollera våra frågor inför intervjuerna. En pilotintervju är som en vanlig intervju men den används inte som datamaterial utan ses som en övning för att omformulera intervjufrågor som inte är tillräckligt tydliga. Pilotintervjun gav oss en inblick som vi annars inte hade fått. Vi upptäckte att någon fråga var överflödigt, samt att någon annan fråga behövde utvecklas för att kunna förstås på ett bättre sätt. Vi kunde också kontrollera hur lång tid intervjuerna skulle kunna ta. Dessutom valde vi att dela upp vissa frågor till fler på grund av deras komplexitet, samt att nå en fördjupad kunskap om fenomenet i sig.

Vid första telefonkontakten fick respondenterna veta syftet med studien och de blev tillfrågade om de ville ställa upp på intervju. Det var en man som inte ville ställa upp på grund av tidsbrist och detta accepterade vi i enlighet med Vetenskapsrådets (2002) fyra principer om forskningsetik (Se avsnitt 5.6 om Etiska ställningstaganden).

Vi intervjuade sedan de sex respondenterna var för sig. Tidsmässigt tog intervjuerna mellan 20 minuter till 1 timme och 15 minuter. Alla intervjuer spelades in med mobiltelefon, för att sedan transkriberas. Under alla intervjuer fick vi tillgång till enskilda rum på respektive förskolor för att inte bli störda. Vi påbörjade transkriberingarna samma dag som intervjuerna genomfördes. Transkriberingarna var sedan det empiriska material som analyserades.

Inspelade intervjuer som ordagrant skrivs ner, transkriberingar skapar ett omfattande analysunderlag. Utifrån detta underlag försökte vi att på ett djupgående sätt beskriva och analysera hur människan uppfattade olika företeelser i sin omvärld, i vårt fall hur männen själva upplever att arbeta i ett kvinnodominerat yrke såsom förskolan.

5.5 Analys och bearbetning av insamlat material

Larsson (2010) menar att avsikten med databearbetningen är att finna kvalitativt skilda kategorier där uppfattningarna kan beskrivas, ett fenomen framstår på olika sätt hos människor. Analysen strävar efter att gestalta de olika sätten så precist som möjligt för att beskriva olika typer av resonemang. Helheten byggs upp av delarnas förståelsehelheten beror delvis på delarna. Det uppstår ett ömsesidigt förhållande mellan del och helhet hävdar Larsson (2010). Den helhet som utgör grundvalen för tolkning av en enskild del kan vara olika och det beror på vem som tolkar.

Vi började med att läsa igenom transkriberingarna och leta efter skillnader och likheter i enlighet med fenomenografisk ansats. Vi sökte delar i helheten i det transkriberade materialet. Efter detta gick vi igenom en fråga i taget och analyserade den. På detta sätt analyserade vi utifrån delar och sökte skillnader och likheter, exempelvis om respondentera hade en liknande uppväxt. Svaren sammanställdes i andra dokument utifrån de intervjufrågor vi använt oss av. Detta gav oss en tydlig överblick av som var sagts och kunde således presenteras på ett överblickande sätt. Vi skrev resultatet parallellt med att vi gick tillbaka till transkriberingarna och letade efter citat som synliggjorde det respondenterna sagt. Efter många genomläsningar av transkriberingarna, diskussioner och funderingar på vad som var gemensamt och vad som skilde sig kom vi så småningom fram till att kategorisera svaren i nio olika kategorier: (1) Familjens

påverkan på yrkesvalet, (2) Att anställa en kvinna- eller en man, (3) Yrkesvalet och självbilden hos manliga förskollärare, (4) Att vara man i ett kvinnodominerat yrke (5) Inflytande i verksamheten, (6) Förskolläraren och jämställdhetsutvecklingen i svenska samhället, (7) Jämställdhet i praktiken, (8) Förutfattade meningar om genus bland kollegor och barnens föräldrar, samt (9) Pedofildebattens påverkan.

5.6 Etiska ställningstaganden

När vi gjort livsberättelserna har vi frågat oss hur vi tolkar det respondenter har sagt, och hur dessa tolkningar synliggjordes i skrift. Vi har under hela arbetet reflekterat över den maktposition som vi besitter när texten skapades. Varje intervju inleddes med en genomgång av de forskningsetiska reglerna. Respondenterna tillfrågades om det gick bra att intervjun spelades in. Samtliga respondenter erbjöds att få läsa deras egna transkriberingar och få möjlighet att göra inlägg eller ta bort material ur studien. Information som kan identifieras är undanröjd. Vi har medvetet valt att inte beskriva de olika verksamheterna där männen arbetar eftersom män i förskola tillhör en grupp som lätt kan identifieras, på grund av att de är så få i antal.

Vetenskapsrådet (2002) beskriver de fyra forskningsetiska principerna genom informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet. Eftersom detta är en studie som behandlar människors utsagor, i form av livsberättelser, måste dessa krav tillgodoses mycket tydligare än andra intervjuer, då deras berättelser är än mer kopplade till deras person, och eventuellt stundtals privata erfarenheter. Dessa var:

Informationskravet. Detta krav betyder att vi informerade respondenter om vad deras uppgifter i studien var. Deras deltagande var frivilligt och att de hade rätt att avbryta sin medverkan. Respondenterna har fått reda på studiens syfte och har i stora drag fått information om hur den ska genomföras. Vidare har de fått information om att uppgifterna som insamlats inte kommer att användas till annat än till studiens forskning.

Samtyckeskravet. Kravet betyder att de som medverkar själva har rätt att bestämma om de vill vara med eller ej. Om en deltagare har velat avbryta sin medverkan så har denne alltid rätt till det utan att skulle kunna utmynna i några negativa följor för personen. Om en person skulle ha begärt att få strykas ur materialet så har detta varit en möjlighet.

Konfidentialitetskravet. Detta krav syftar till att ge anonymitet till personliga uppgifter, och att dessa uppgifter ska förvaras på så sätt att obehöriga ej skulle få tillgång till dessa. Allt material har avidentifierats i studien, så att enskilda uppgifter inte ska kunna ha identifierats av utomstående. Eftersom vi har utfört personhistoriska studier har privata beskrivningar ingått, och då har vi varit särskilt noga med att respondenter har fått möjligheten att ta del av sin egen transkribering. Vi har genomfört åtgärder för att medvetet försvåra för utomstående att identifiera enskilda individer. Detta är speciellt viktigt vid studier där grupper av människor som kan anses ha lätt igenkännliga drag.

Nyttjandekravet. Det sista kravet betyder att det inspelade materialet från enskilda personer endast kommer att användas för att kunna besvara studiens syfte. Detta kommer på intet vis lämnas ut i kommersiellt bruk eller andra vetenskapliga syfte.

För att ingen av männen ska bli utpekade har vi gett dem fiktiva namn. Vi har uteslutit exakt antal års erfarenhet och delat upp det i 1-6 års erfarenhet och mer än 15 eller mer. Robin, Emil och Jonas har arbetat mellan 1 och 6 år. Tommy, Anders och Rolf har arbetat i mer än 15 år. I resultatet har vi valt att byta ut nyckelord för att skydda människans

identitet. Vi har även blivit ombudda att ta bort en känslig uppgift från transkriberingen och denna önskan har vi tillgodosett.

5.7 Validitet och reliabilitet

Ordet *reliabilitet* kan enligt Stukát (2005) översättas med hur bra ett mätinstrument är på att mäta. Reliabiliteten vid en kvalitativ studie kan uppskattas genom graden av överenskommelse mellan olika bedömare, vilket inte gäller i alla intervjuer. Vi har i studien redovisat det samstämmiga och det som skiljs åt både i litteraturen och i resultatet. Vi har använt oss av rikligt med citat för att identifiera uppfattningar, och låta läsaren själv kunna följa de livsberättelser som delgivits oss. Tillförlitligheten i resultatet av studien har också varit en central del. Med detta menar vi *reliabilitet*, såsom Trost (2005) beskriver begreppet. Vi har därför valt att dela upp detta begrepp i fyra delar:

Kongruens. Vi har haft som mål att utgå från samma halvstrukturerade frågor i alla intervjuer. Detta därför att vi vill kunna besvara vårt syfte och frågeställningar.

Precision. Vi som intervjuare har varit noga med att registrera svaren, för att kunna ställa uppföljande frågor om något har varit oklart, tillika för att kunna besvara vår egen studie.

Objektivitet. Eftersom vi har intervjuat båda två måste vi ställa samma huvudfrågor, och heller inte låta vår egen förståelse färga intervjun. Objektiviteten kan därför anses hög, eftersom vi vill synliggöra liknande resultat, i meningen liknande skillnader och likheter i det transkriberade materialet.

Konstans. Med en kvalitativ studie kan vi anta att begreppet konstans inte är aktuellt, eftersom det handlar om att fenomenet inte ändrar sig. Det fenomen som syftas på i detta påstående är jämställdhetsutvecklingen. Dock menar Trost (2005) att vissa fenomen har så pass långsamma förändringar att vi ser dem som stabila eller statiska, som vid vår studie. Med långsamma förändringar avses männens inträde i den för övrigt kvinnodominerade förskoleverksamheten.

Med *validitet* menas hur bra ett mätinstrument mäter det forskaren anser mäta, menar Stukát (2005). Validiteten är svärfångad och mångtydig, men viktig, tydliggör Stukát. Det är oundgängligt för undersökningens värde att upprepade gånger fråga sig vad som undersöks. Vi försökte i möjligaste mån fokusera på studiens frågeställningar, eftersom det var de frågorna som vi ville utforska. Ur validitetssynpunkt anser vi att studien har hög validitet, enligt Trost (2005); alltså giltighet, eftersom frågorna i vår intervjuguide är utformade för att synliggöra syftet och frågeställningarna. Därmed blir också *trovärdigheten* i studien hög. För att öka trovärdigheten valde vi att transkribera vartenda ord, även om respondenterna kom in på sidospår. Tack vare detta såg vi nyanser som vi kanske hade missat om vi bara skulle skrivit det som hade med syftet och frågeställningarna att göra.

Alexandersson (1994) poängterar även en kritisk punkt i den fenomenologiska forskningsmetoden om validitet beträffande förhållandet mellan tanke och utsaga: Med vilken säkerhet avser undersökningsspersonerna samma företeelse eller objekt då de ger uttryck för sin uppfattning? Vi var inte ute efter vad som är sant utan det centrala för oss var männens uppfattningar. Detta eftersom vårt syfte var att ta reda på hur manliga förskollärare upplever hur det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke. Fenomenografin förenar enligt Alexandersson (1994) ett antal sätt att uppfatta och uppleva ett fenomen. Därför passade den här ansatsen för vår studie.

6 Resultat

Utifrån analysen av vårt transkriberade material fick vi en ökad förståelse för de manliga förskolläraernas uppfattningar om att arbeta inom en kvinnodominerad förskola. För att skapa en röd tråd genom arbetet och för att göra studien mer lättöversiktlig har vi använt oss av samma rubriker som vi skapade utifrån analysen. För att ytterligare poängtera vad respondenterna sagt i intervjuer har vi valt att använda olika citat, som kan visa på både likheter och skillnader hämtade från respondenternas utsagor.

6.1 Familjens påverkan på yrkesvalet

I resultatet har vi sett att samtliga, förutom en man har haft en mamma, som antingen arbetade som dagmamma eller förskollärare, eller själv har gått i förskola som liten. Tommy berättar att han är uppvuxen i en familj där mamman var hemmafru och hade dagbarn. Han berättade att han var uppvuxen i en frikyrkofamilj med många sociala kontakter. Föräldrarna tyckte att barnarbetet i församlingen var viktigt och var därför särskilt engagerade i dessa barn. Tommys bror däremot arbetar med datavetenskap, så han är osäker på om uppväxten faktiskt haft betydelse, utan betonar att det är individen själv som avgör. Emil för ett annat resonemang. Han relaterar inte till att han själv var hos dagmamma, utan betonar snarare betydelsen av upplevelser under uppväxten.

... uppväxtnässigt sätt om man skulle backa bandet ännu längre då så kan jag väl inte på rak arm hitta något som. Det skulle väl vara att jag är uppvuxen under ganska o (skrattar lite) under mer militäriska former än det som man finner i förskolan. Det skulle väl vara något sånt där då att jag inte kände att det var så jag ville man, det är inte så barn ska bli bemötta utan jag hade ett annat synsätt och då kan det bli något positivt tänkte jag om jag se det längre tillbaka det som jag funderade under själva utbildningstiden och så där.

Under gymnasie- och högskolepraktik har Emil mött personal som påmint honom om hans egna föräldrar. Han tycker inte att personal inom förskolan eller personal som arbetar med människor överhuvudtaget ska arbeta på det sättet. Emils negativa erfarenheter i barndomen bidrog till att han ville agera som positivt exempel själv, detta bidrog även till att han ville arbeta utifrån ett annat förhållningssätt än det som han anser att hans egna föräldrar har.

Emil blev inspirerad av sin syster som är förskollärare. Han tyckte att det hon utbildade sig till verkade intressant. Han började därefter på Barn- och fritidsprogrammet med sikte på att bli idrottslärare. Efter ett år på gymnasiet ändrade han sig och ville bli förskollärare. ”Men att jag ville jobba med människor det stog väl ganska klart för jag har aldrig varit särskilt intresserad av att meka eller sitta på ett kontor eller liksom jag har aldrig haft någon sån utan att få jobba aktivt med människor.”

Rolf har liksom Robin och Anders haft ett annat yrke tidigare. Han hade arbetat i ett mansdominerat yrke och i ett yrke med både män och kvinnor innan han valde att utbilda sig till förskollärare tillsammans med sin fru. Vi kan anta att Rolf fått ett moraliskt stöd av hans fru och att de har kunnat diskutera tillsammans under utbildningen.

6.2 Att anställa en kvinna – eller en man?

En tendens bland de intervjuade är att det upplevs som en fördel att vara man. Rolf däremot tycker att det är tvärtom. Han sökte till fritidsledare en gång och trodde att han hade en fördel för att han hade muskler, men han fick inte arbetet som han sökte.

De andra manliga förskollärarna menar att det är lättare att komma till en anställningsintervju och att det kan vara en fördel för att ”de sticker ut lite ur mängden”, det väcker uppseende att vara man. Jonas tror att chefer vill ha män och att det därför går att förhandla ganska bra. Anders tror att det fortfarande kan vara enklare för män att få arbete i förskolan. När han sökte var det uppenbart att de ville ha hans kompetens, eftersom han hade haft liknande arbetsuppgifter tidigare, detta berodde inte på att han var man. Han är inte intresserad av att göra karriär. Det är flera i hans omgivning som frågar honom om han ska bli chef. Även om han är bra på att säga vad han tycker så betyder inte det att han skulle bli en bra chef, klagör han. Om han ska göra karriär vill han läsa till specialpedagog istället. Emil upplever att det är en fördel att vara man. Han blir kallad till fler intervjuer än andra som har lika lång eller lika lite erfarenhet.

6.3 Yrkesvalet och självbilden hos manliga förskollärare

De manliga förskollärarna tycker inte att bilden av sig själva har påverkats av yrkesvalet. De har blivit mer medvetna om olika saker som sin egen barnsyn, värdegrundsarbete, likabehandling, samt hur de hanterar människor. En upplevelse av att vara mer trygg i sig själv som man, samt en känsla av att bli mer manlig av att arbeta i förskola kan urskiljas. Tommy tror att förskolläraryrket har påverkat honom och hoppas på att han har blivit bättre på att hantera människor och att han bemöter människor på ett bättre sätt, allt på grund av sin erfarenhet. Jonas menar att han fortfarande är rak och ärlig, men att han kanske har lärt sig att jämka lite och lirka runt för att få igenom det han tycker.

Ingen av männen kopplar upplevelse av sin självbild eller yrkesidentitet till att de är män i ett kvinnodominerat yrke. Anders berättar:

Ja, för det tar ju tid innan man får sin yrkesidentitet oavsett om man är man eller kvinna. Innan du vet hur du. Hur du fungerar, hur du jobbar, innan du fyllt din ryggsäck för du bär ju på mycket kunskap efter åren som du jobbat... å... Men sen reflekterar jag inte så mycket över att jag är själv man.

Vi kan urskilja att respondenterna inte har känt sig ifrågasatta vad det gäller deras yrkesval som litteraturen ger exempel på. De lyfter istället fram positiva effekter som att de har blivit mer medvetna om sin barnsyn och att bli mer trygg i sig själv. Anders menar att han får en yrkesidentitet genom erfarenheter, diskussioner med arbetslaget, ökad kunskap och reflektioner och att könet inte har betydelse för detta.

6.4 Att vara man i ett kvinnodominerat yrke

Upplevelsen av att vara man i ett yrke som domineras av kvinnor förändrades över tid. Inledningsvis tänkte männen mer på det, ju längre tid männen arbetat desto mindre tänkte de på denna upplevelse och kände sig som en i arbetslaget. Robin hade funderingar om hur han skulle bli mottagen av föräldrar och vad annat folk skulle tro. De manliga förskollärarnas upplevelse av att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke skiljde sig sinsemellan. Rolf som tidigare arbetat med män menar att det kan vara lugnare att arbeta med kvinnor. Han gav även uttryck för att om man gör det man tycker om, så spelar det ingen roll om det är män eller kvinnor man arbetar med. Emil betonar istället att han tar avstånd från en jargong som han upplever att män har. Jonas tyckte att det var ganska tufft inledningsvis:

Först till en början så har det varit ganska tufft för att de.. Tycker väldigt mycket, kvinnor, och de vill ofta ha med en i. När man arg...Ja, man ska alltid tycka någonting.

Och tycker man inte kan det bli fel för det, så att. Det är mycket prat och så. Det kan bli mycket skitsnack bakom ryggen och sådär och det ogillar jag. Sen så lär man sig sortera.. Alltså filtrera eller vad man ska säga. Man...Tar inte åt sig på allt och man får.. Men man.. Jag tycker ändå jag har fått min röst hörd, alltså att jag varit en i arbetslaget hela tiden. Att man.. Inte att man ser på saker annorlunda och blivit särbehandlat på grund av det utan... Jag tycker det här funkar bra. Sen så blir man väl involverad i konflikter på ett sätt som man kanske inte alltid vill i alla fall. I och med att... Kanske fördomsfullt att säga att kvinnor pratar mycket bakom ryggen och det är mycket. Skitsnack å sånt, gnabb å sånt. Men... Man blir involverad i det omedvetet.

Anders, som bara haft kvinnliga chefer inom förskolan, har en teori om att kvinnliga chefer försöker vara vän med sina anställda medan manliga chefer är mer bestämda. Utifrån sina egna preferenser vill han ha en chef som talar om att nu är det jag som bestämmer och som snabbt kan lösa konflikter och problem för att komma vidare. Han tror att det skulle vara klarare riktlinjer för vem som är chef och vem det är som bestämmer på en typiskt manlig arbetsplats.

Något mer vi kan urskilja är en viss ensamhetsaspekt och en uppfattning om att det skulle bli ett annat klimat i förskolan om det skulle vara mer män där. Tommy förklarar:

Förutom att man ibland känner sig ensam.. Alltså rent utbytet mellan människor kan bli ganska enformigt ibland.. Men oftast så tänker jag inte på det. Det... Som sagt jag gillar ju människor och sociala kontakter. Det är viktigare än att det är män och kvinnor. Man får försöka ha vänner vid sidan av jobbet som gör att jag tycker det funkar bra.

Förutom Rolf, som säger att han inte är i behov av andra män i verksamheten, tycker de andra att det skulle vara bra med en man att bolla tankar och funderingar med. Robin som arbetar där det finns andra män tycker att det är roligt att de finns och att det är roligt att prata med dem

För man blir ju... Vi blir ju lite ensamma på det sättet att vara män det kan jag ju säga. Jag kan inte säga att vi är ensamma för det är vi inte men om att vara man och då är det kul att prata med de andra männen. Man känner ändå ett visst stöd i att det finns andra män.

Männen menar även att det skulle bli ett annat klimat om det skulle vara fler män i förskolan. De flesta män menar också att en annan man i verksamheten skulle bidra till att de fick någon att delge kunskaper och erfarenheter. Jonas ger sin bild av saken:

För att killar har ju vissa intresse som tjejer inte har och det blir mycket tjejsnack och tjejointressesnack och så där å... Det är ju kul att snacka killsnack också... Nu är man ju inte här för att snacka privat så men, det är klart att killar tänker ju mer lika än vad tjejer gör och jag tror det hade varit ett bra bollplank i... arbetet.

Då de manliga förskollärarna menar att kvinnor har ett annat sätt att prata och diskutera så kan vi antyda att de menar att män förstår varandra bättre och att de känner mer samhörighet med män.

6.5 Inflytande i verksamheten

Personligheten spelar större roll än könstillhörighet menar alla utom Emil, som har en annan åsikt. Han tycker att han har mer att säga till om för att han är man, vilket han anser är sorgligt och det beror på samhällssynen:

...att män ska vara viktigare än kvinnor. Alltså det är så vi matas fortfarande än i dag matas vi så att det är ju ett patriarkiskt samhälle fortfarande och det är vi alla uppvuxna med och barnen växer upp med det idag så att det jag tror tyvärr att det är så att. Jag märker ibland att det jag säger inte är mycket vettigare än nån annan ändå så får det uppmärksamhet alltså jag kan själv känna att

det här var inte mitt bästa argument ändå på något sätt får det genomslagskraft eller man frågar där. Det märker jag inte från alla men genomgående på många. Det är tråkigt att vi inte har kommit längre än så.

Tommy tror att han i vissa lägen fått ta på sig en roll för att han är man, men försöker att undvika den typiska mansrollen som att skruva upp hyllor. Just frågan om att sätta upp hyllor har nästan alla män fått. Rolf berättar att han sätter upp hyllor för att han vill hjälpa till med det han kan men att han tänkte att detta skulle någon annan kunna göra.

Något mer som vi kan urskilja i deras svar är att, även om inte de manliga pedagogerna tycker det själva, så har deras kollegor påpekat att de har lättare att få sin röst hörd, och att de har mer att säga till om gentemot chefen och får därmed igenom sina förslag och idéer just för att de är män. Anders hoppas att det beror på personligheten. Framförallt de äldre kvinnorna som jobbat i 30 och 40 år har en annan syn att han skulle vara som en tupp i en hönsgård, vilket han tar avstånd ifrån. Han tror att det är lättare för en man i förskolan som är kvinnodominerad, att märkas än vad det skulle kunna vara för en kvinna att arbeta på ett typiskt manligt arbete som snickare, att detta beror på vilket kön personen ifråga har.

6.6 Förskolläraren och jämställdhetsutvecklingen i svenska samhället

En positiv trend i samhällets jämställdhetsutveckling där vi har möjlighet att välja fritt på yrke och intresse oberoende av könsstereotypa mönster är något vi kan urskilja från respondenternas svar. Respondenterna menar att det blir allt vanligare att män söker sig till kvinnodominerat yrke och tvärtom. Robin berättar:

Det tror jag att det representerar samhället i stort att vi rör oss lite mer mot att man kan välja lite mer det man vill och de flesta tycker att det är okey också att det kommer bli mer och mer okey att män väljer kvinnodominerade yrken och diverse. På det stora hela tycker jag att det är positivt också särskilt inom ett yrke som förskollärare till exempel där det kan vara skönt för barn tror jag att det är fler män så att de ser att män och kvinnor kan liksom göra samma saker att de kan torka borden och trösta barn och så det som de vanligtvis ser kvinnor göra. Det tror jag är väldigt positivt på väldigt många sätt både i samhällsperspektiv och personligt för barn.

Anders har blivit ifrågasatt hur han kan stå ut med att byta blöjor. Han menar att det inte ses som trendigt att som man arbetar i förskola, utifrån ett manligt perspektiv. Det beror på den schablonmässiga bilden. Han relaterar till Norge där de kvoterar in män och får dem att stanna kvar. Om männen får bra lön och kan höja ingångslönen kanske de stannar kvar, och då tillkommer fler män till yrket. Det kanske inte räcker att arbeta med jämställdhet inom verksamheten och med genuspedagogik.

Emil menar att jämställdhetsutvecklingen betyder ofantligt mycket. Diskussionen om manligt och kvinnligt handlar numera om vem jag vill vara och inte vilket kön jag tillhör. På sextioalet så skulle män vara män och kvinnor vara kvinnor gissar han. Att det handlade om att man skulle identifiera sig som en man skulle vara stark och mannen skulle snickra, kunna laga och kunna fixa allt som går sönder. Den bilden finns tyvärr kvar i dagens samhälle. Det finns kvinnliga arbetsplatser och manliga arbetsplatser. Nu vill samhället sträva efter jämlikhet och det satsas på att få män och kvinnor att arbeta med det de vill. Om det skulle satsas mycket skulle det vara informationskampanjer redan i skolorna vad olika yrken innebär. Om en kille möter en manlig förskollärare kan det innebära att han får en bild av att det kan han också vara, en bild som han inte sett förut. Anders tänker så här om jämställdheten i samhället:

Det blir nog mer och mer jämställt, däremot kan man väl märka som vi var inne på med invandrarföräldrar och så där... De.. Där är det ju ett annat tänk. Vi har kommit lite längre och så kommer de från en annan kultur och har en lite annan syn på det.

Rolf tycker inte att jämställdhetsutvecklingen har ändrats nämnvärt. Det kan ha att göra med att män är intresserade av karriär och löneutveckling och att det är kvinnans jobb att ta hand om små barn. Män kan tänka sig att bli sjuksköterskor, men inte att byta blöja på små barn.

Ingen av männen verkar vara ha valt yrket för att göra karriär. Vi kan dock se andra anledningar som ett intresse för att arbeta med människor, slumpen eller att en familjemedlem arbetade med barn. Robin viste att han ville arbeta med något inom utbildning men inte riktigt vad.

Det var lite... Jag ska inte säga att jag halkade in på ett bananskal men, jag jobbade på fabrik ett tag och sen visste jag inte vad jag skulle göra. Så jag tittade runt lite, jag hade tröttnat att jobba där. Jag tittade runt lite på vad som fanns att utbilda mig till så fanns det Lärare i tidiga åldrar och det var helt uppenbart att det var ett bra yrkesval.

Anders hade tidigare arbetat med förståndshandikappade men tröttnade senare på det jobbet. I den stunden såg han på anslagstavlan att de behövde förskollärare i kommunen, det var en kvinna och några barn i reklamen han såg på tv. Då tänkte han på att han själv kunde ställa upp, och att ”dit” skulle han söka sig.

Tommy menar att han alltid haft lätt att få kontakt med barn, och att det varit spännande samtidigt som han, tyckt om att leka tillsammans med dem. ”Att man tycker det är intressant med människor, och då känns det meningsfullt att jobba med de i början av livet. Alltså jag skulle kunna jobba med människor i slutskedet också, jag har provat på det men det ger inte samma feedback till mig.” Att arbeta med barn kan dock tas till beslut i en tidig ålder. När både Tommy och Emil gick i årskurs nio hade de siktat inställt på att arbeta med barn. Tommy berättar:

...redan i nian så ställde jag frågan till syokonsulenten hur man blir förskollärare. Då hade jag provat på att göra prao... Praktik i på någon förskoleklass och tyckte att det var ett spännande yrke. Så att... Jag var väl rätt så klar med mitt val redan då.

6.7 Jämställdhet i praktiken

Under intervjuerna ges flera exempel på hur pedagogerna arbetar med jämställdhet och genus. Emil konkretiserar och inspirerar barnen att tänka i genusfrågor. När han kom till förskolan med nagellack var det både flickor och pojkar som sa till honom att han inte skulle ha nagellack, och då frågade Emil barnen varför inte han skulle kunna ha det. Ett annat sätt menar Anders är att ändra strukturerna och göra det mer jämställt för flickor och pojkar. Han berättar att de pratar om genus, förändringsarbete och förhållningssätt i arbetslaget. Han menar att även om vi det är ett jämlikt samhälle så finns det manliga attribut som att hålla på och meka med bilen å att bygga om i villan. Det är sådant barn ser. Han brukar vända på det och säga till barnen att det där får pappa sy eller nu får pappa tvätta dina smutsiga kläder. Ibland händer det att barnen reagerar.

Robin menar att barn behöver se både män och kvinnor som torkar bord och tröstar andra barn. Han tänker även på att själv vara ett föredöme för barnen att inte kliva in i en roll där han själv kommer in och spelar fotboll och lever loppan med barnen, livar upp och gör allt det ”killiga”.

Tommy har gjort ett medvetet val att inte undvika några sysslor, trots att det skulle vara mer kvinnligt. Det viktigaste sättet att visa barnen är att inte dela upp arbetsuppgifterna utifrån vad pedagogen har för kön. Han ställer sig gärna och bakar eller sätter sig och syr med barnen om han har tillfälle.

Jonas berättar att de har en värdegrund och en vision att de ska tänka på genus men att de inte har arbetat aktivt med genus i barngruppen nu i höst. Halva barngruppen har bytts ut har fått in många ettåringar.

Något annat som kom upp var barns behov av män. Det handlar inte om att förstärka vissa manliga drag, utan att som man finnas i barnens närhet. Det kanske främst är barn som inte har någon närvarande pappa hemma behöver dem mer.

6.8 Förutfattade meningar om genus bland kollegor och hos barnens föräldrar

När det gäller förutfattade meningar från kollegor tar alla respondenter fram olika händelser och upplevelser som hänt dem. Anders berättar:

Det är så bra att det kommer killar säger de. Det är så bra att det kommer män. Det är ungefär som att det räcker med att du uppvisar könet och inte någon kompetens. Och det där har man ju... Det har jag blivit jävligt lack på liksom.. För det har man ju fått höra många många gånger, även av kollegor som jobbat så länge. Men det är ju ungefär som om du förväntar sig att det finns något typiskt manligt förhållningssätt att bete sig gentemot och så där.

Tommy berättar att de har frågat honom om han kan inta snickarvrån, men han tycker att sådant som att fixa och ordna är kul. Det stör honom inte, men ibland undrar han varför han blir ombedd att sätta upp en hylla tillexempel. Just att sätta upp hyllor har männen blivit ombedda av sina kollegor att göra. Vi kan även urskilja att männen har undvikit saker som att spela fotboll, leva loppa med barnen eller att busa runt i kuddrummet för att inte gå in i en typiskt manlig roll.

När det gäller förutfattade meningar från barnens föräldrar så upplever männen på det stora hela positivt, att de tycker att det är roligt med män. Föräldrarna säger att det behövs mer män. Emil brukar kontra det med att det behövs bra pedagoger i förskolan Jonas berättar:

Man har fått väldigt mycket positiv cred för att man jobbar med barn och det behövs fler killar i förskolan och det.. Det har bara varit positivt från föräldrarna. Jag har inte fått nåt negativt under mina år, de tycker att det är jättekul. Det får man höra vad kul med en kille på förskolan, det behövs mer. Det är sånt man får höra istället.

Anders upplevde att det finns pappor som tittar konstigt på honom, fram tills dess att de har lärt känna varandra. Sen kan de stå i hallen och diskutera manliga saker som olika whiskeysorter. När de lärt känna varandra märker papporna att han är fullt normal och inte en pedofil trots att han jobbar med små barn. Männen från invandrarfamiljer tittar mer. Det kan bero på deras kultur; att det är skillnad mellan manligt och kvinnligt i Irak till exempel gentemot Sverige. En annan berättar att han hört från sina kollegor om ett föräldrapar som var oroliga för att det skulle börja en man och undrade vad de visste om honom.

Vad det gäller förutfattade meningar från barnen har ingen av dem märkt av det. De menar att barnen är för små för att ha några förutfattade meningar om män i förskola. Robin tycker att han märker en viss reservation från barnen när han kommer till en ny arbetsplats, framförallt från vissa flickor men han är osäker på om det är för att han är ny eller för att han är just man.

Emil drar sig till minnes när han blev exkluderad en gång. Alla kommunens anställda fick chans att åka på tjejspringet. Han upplevde inte att han blev kränkt, däremot reagerade han på det. En annan fördom från kollegor som Emil råkat utför, men inte känt sig kränkt av, är att han ska kunna allt om datorer, allt om att fixa och laga, allt det här som han inte kan.

6.9 Pedofildebattens påverkan på manliga förskollärare

De män som arbetade på nittiotalet när en pedofildebatt var som mest uppmärksammas har en mer medveten syn på frågan än de män som började senare inom yrket. Tankar på hur männen ska agera i kontakt med barnen, när de är ensamma med dem eller i situationer som blöjbyte kom fram i samband med debatten. I nuläget är det ingen av männen som påverkas av det eller går omkring och tänker på det utan de känner sig säkra i sin yrkesidentitet. Däremot tror respondenterna att det påverkar män som har tänkt sig att söka sig till yrket. På frågan om de påverkas av pedofildebatten svarade Jonas:

Nej. Det gör jag faktiskt inte därför att jag... Jag... Jag vet att det kan skrämma iväg många killar från det här yrket men jag anser att jag gör mitt jobb. Jag vet vad... Jag gör mitt jobb och jag har... Vet man att man har ryggen fri... Alltså gör man inga fel så får.. Tycker jag inte det påverkar mig någonting. Man har ju tänkt tanken någon gång under de här åren man har jobbat att skulle jag göra det här så skulle någon.. Man byter blöja i början. Vågar jag detta eller ska jag lämna över?

Jonas belyser även att han läst i media att även kvinnor utsätter barn också, men att inte detta blir lika uppmärksammat.

7 Diskussion

För att ge mer struktur i och till studien har vi delat upp diskussionen i resultatdiskussion och metoddiskussion. Vi har använt oss av samma rubriker som vi använde i avsnittet om tidigare forskning och i resultatet för att få en röd tråd genom arbetet.

7.1 Resultatdiskussion

Syftet med undersökningen har varit att ta reda på hur de manliga förskollärarna upplever att det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke som förskollärare. Som metod använde vi oss av kvalitativa intervjuer i form av livsberättelser med sex manliga yrkesverksamma utbildade förskollärare. Vår diskussion grundar sig på respondenternas egna utsagor. Med tanke på vårt syfte och de frågeställningar vi ville ha svar på tyckte vi att Hirdmans (2001) teori om isärhållning och Williams (1992) teori om glastrappan passade bra. Hirdmans teori speglar vad som kan ligga bakom våra värderingar om genus och kön i ett jämställdhetsperspektiv. Williams teori om glastrappan markerar vad som händer när kvinnor respektive män befinner sig i en minoritet på en arbetsplats.

7.1.1 Familjens påverkan på yrkesvalet

Karlsson (2008) menar att familjen, som individen växer upp i påverkar individens karaktär. De tidiga erfarenheterna har betydelse för människors karaktär och hur deras liv gestaltar sig. Detta kan vi relatera till i respondenternas utsagor där vi kan urskilja att en övervägande del av respondenterna har haft en mamma som arbetat som dagmamma eller inom förskolan. En av respondenterna gick själv i förskola som liten. Vi tror att detta har betydelse för de manliga pedagogernas yrkesval. De flesta respondenterna menar att de haft en god barndom. Även en mindre bra uppväxt kan vändas till något positivt där människor kan ha nytta av sina egna erfarenheter. Emil ville inte att barnen skulle bemötas på samma sätt som han själv blev behandlad i sin barndom. Vi kan urskilja att de manliga förskollärarna i studien har övertagit vissa relationsmönster där den sociala kontakten med barn ses som viktig genom att de själva har valt likande yrken som den ene föräldern har eller har haft.

Respondenternas väg till förskolläraryrket skiljer sig: från att alltid ha haft dessa tankar, till att ha tröttnat på sitt föregående yrke och att slumpen blev avgörande. Vi kan också se ett förhållande där någon av föräldrarna arbetat med pedagogik på ett eller annat sätt, och detta kanske också har påverkat dem indirekt. Hur det än har gått till så har männen på något sätt visat prov på att vilja bryta mot könsstereotypa mönster, i och med inträde på en kvinnlig arena. Detta tror vi att de manliga förskollärarna upplevt som positivt, eftersom de säger sig vara nöjda med sitt yrkesval. Att den sociala situationen är viktig menar Karlsson (2008). I varje människas liv uppkommer situationer som är mer eller mindre viktiga för att förstå viktiga val och sociala handlingar. Trots att vi bär med oss redan klara föreställningar om hur vi ska handla är det rimligt att anta att vi påverkas av den situation vi handlar i. Sandberg och Pramling-Samuelsson (2004) anser att de manliga förskollärarna har gått ett steg längre än sina kvinnliga kollegor i fråga om jämställdhet. Detta på grund av sitt aktiva val att arbeta i en kvinnlig arena. Innebörden av detta är att det faktiskt är både manligt och kvinnligt att ansvara för omsorgen av barn. Den undersökning som Schröder (2003) utfört pekar på att flertalet män i förskolan kommer från yrken som är traditionellt manliga. De har av olika orsaker lämnat dessa yrken för att arbeta som lärare. Denna bild stämmer även med respondenternas utsagor. En annan orsak till att männen valde förskolläraryrket tror vi har att göra med att nära släktingar arbetar inom läraryrket. Kanske att de för över det positiva, att de pratar gott om sitt yrke till männen som då blir intresserade av att utbilda sig till förskollärare.

7.1.2 Att anställa en kvinna – eller en man?

Att männen har lättare att få arbete i förskolan än kvinnorna är något som framkommer i vår studie. Ett tydligt drag är att det upplevs som en fördel att vara man och att det är lättare att komma till en anställningsintervju för att det kan vara en fördel då de sticker ut ur mängden, och att det i sig väcker uppseende att vara man. Vi tror att manliga förskollärare är mer attraktiva än kvinnliga förskollärare för att de är just män och att chefer tror att de bidrar med något nytt. Fler män i förskolan skulle innebära att en annan kultur uppstår och upprätthålls. Att respondenterna i vår studie skulle vilja klättra uppåt genom att göra karriär är inget som vi kan urskilja eftersom männen verkar vara nöjda med att arbeta i förskolan. De utger sig inte vara i behov av att vilja bestämma över andra.

Enligt Williams (1992) teori om verksamheter där kvinnor har varit i minoritet anses ha ett glastak, en slags spärr där de inte kan nå högre på grund av diskriminering. Denna effekt synliggörs inte i verksamheter där män är i minoritet. I dessa fall finns däremot en annan effekt, som istället kan ses som en glastrappa, som hjälper män uppåt i

hierarkin inom verksamheten. De manliga förskollärarna som vi intervjuade upplever att de har ett övertag gentemot kvinnor i en rekryteringsprocess, i de fall där de ses som en minoritet.

Något annat som framkom var barns behov av män. Det handlar inte om att förstärka vissa manliga drag utan att som manlig pedagog finnas i barnens närhet. Det kanske främst är barn som inte har någon närvarande pappa hemma som behöver dem mer. Nordberg (2005) beskriver de manliga pedagogernas roll som förebilder och könsrollsmodeller. De förväntades bidra men den manlighet som de kvinnodominerade miljöerna saknade och vara en manlig förebild speciellt i pojkars identitetsskapande. En reflektion som vi själva haft under arbetets gång är att vi tycker att litteraturen ger en felaktig bild av mäns betydelse i förskolan, när diskussionen i stort handlar om att pojkarna behöver män i verksamheten. Nordberg (2005) belyser dock inte männens betydelse för flickorna i barngruppen.

7.1.3 Yrkesvalet och självbilden hos manliga förskollärare

Havung (2005) hävdar att en manlig förskollärare har dubbla krav på sig i sitt yrkesutövande. Dels är han *förskollärare*, dels är han *man* med samhällets förväntningar på sina axlar. Han ska fylla det tomrum som uppstår när det inte finns män i verksamheten. Att respondenterna skulle bära samhällets förväntningar på sina axlar är inget som vi kan urskilja i resultatet. Vi tror tvärtom att männen har skapat sig en bättre självbild och att de inte upplever sig som mindre manliga på grund av sitt yrkesval, snarare tvärtom. Att de har lärt sig att kommunicera på ett andra sätt än det typiskt manliga kan bero på att de har påverkats av sina kollegors sätt att uttrycka sig och diskutera. De flesta framhåller att de fått en mer medveten barnsyn och kanske även människosyn som vi tolkar det.

7.1.4 Att vara man i ett kvinnodominerat yrke

Vi kan urskilja att männen har olika uppfattningar om att arbeta i ett kvinnodominerat yrke. Vi tror att männen tyckte att det var tufft i början. Det kan bero på den kvinnliga kulturen där kvinnorna pratar och diskuterar mycket med varandra, men kanske inte kan säga det direkt till chefen. Det blir mycket prat men det händer samtidigt inte så mycket för att förändra. Respondenterna menar även att kulturen i förskolan är kvinnlig. Detta tror vi beror på att en stor del av miljön i förskolan är märkt av en kvinnlig kultur. Att förskolans verksamhet av lång tradition är könsmärkt som kvinnlig leder enligt Havung (2005) till spår i förskolan när det gäller innehåll, arbetssätt, mellanmännliga relationer och fysisk miljö.

I varje kultur finns en mängd olika villkor och regler att förhålla sig till menar Havung (2005). När en man träder in i kvinnlig dominerad verksamhet, uppfattas han som en som bryter mot kulturen, bara genom att vara man. Detta kan utlösa en maktkamp, där den dominerande kulturen känner sig hotad. Att männen skulle upplevas som ett hot när de började arbeta i förskolan är inget som vi kan känna igen från respondenternas utsagor. Snarare tvärtom, de fick uppmuntrande kommentarer om att det var kul med män i förskolan.

De manliga förskollärarna i studien ger uttryck för att trivas med sina kollegor och barnen. Att den kvinnliga jargongen skulle vara sämre än den manliga kan vi inte ta för självklart i materialet. Rolf som hade arbetat i en mansdominerad verksamhet tidigare tyckte inte att det var bättre. Emil gav verkligen uttryck för att han tog avstånd från den manliga jargongen som han inte ville delta i. Att de känner sig som en av de andra i

arbetslaget är något som framkommer i studien. Robin gav uttryck för att det var roligare och roligare att arbeta i förskolan. Även om de andra respondenterna inte uttryckte sig på samma sätt verkade det som att de var nöjda med sitt yrkesval. Det var ingen som berättade att de hade planer på att välja ett annat yrke. Tommy och Rolf hade båda arbetat inom förskolan i över femton år. Vi tror inte att de skulle ha varit kvar om de inte trivdes.

Att män i förskolan ibland saknar samtalskontakter med andra män, samtidigt som de sökt sig från miljöer som är genuint manliga, är något som Havung (2000) ger uttryck för. Denna teori stämmer överens med våra respondenters svar, även om de inte uttrycker att de känner sig ensamma. De menar att de känner sig som en i arbetslaget.

Av intervjuerna kan vi urskilja att de respondenter som saknar manliga kollegor gärna skulle vilja ha det. Jonas tror att han skulle ha blivit påverkad om det fanns andra män i verksamheten och att han skulle söka sig till dem. Han menar att killar har vissa intressen som inte tjejer har och att det skulle vara kul med killsnack. Robin som har en manlig kollega tycker att det är roligt med andra män i verksamheten. Han tar även upp ensamhetsaspekten. Han menar att männen blir ensamma om att vara män, men att de egentligen inte är ensamma. Emil som också har en manlig kollega, tycker det är viktigare att ha bra kollegor runt sig, hur kollegorna fungerar ihop, och hur man jobbar tillsammans. Om det är man eller kvinna spelar ingen roll. Williams (1992) framhåller att män i kvinnodominerade yrke har bättre kontakt med sina manliga kollegor. De blir därmed särbehandlade till att utföra vissa sysslor inom verksamheten. På så vis särskiljs de som minoritet. Att männen skulle ha bättre kontakt med sina manliga kollegor är inget vi helt kan instämma i. Vi tror det handlar om vad kollegorna gör, vad de pratar om och vilka värderingar arbetslaget har. Man eller kvinna spelar mindre roll i det sammanhanget. De män som saknar en manlig kollega tycks behöva en man att bolla sina tankar med, detta har vi full förståelse för. Detta skulle kunna bero på att de känner större samhörighet med män än med kvinnor. Vi tror att ensamhetsaspekten beror på den egna personligheten, på bemötandet från arbetslaget, och vad de gör vid sidan av arbetet.

Respondenterna menar att det är ett annat klimat i förskolan eftersom den är så kvinnodominerad. Det blir en viss jargong när det handlar om kvinnor. Kvinnorna pratar mycket och anses ha svårt att lösa problem, enligt respondenterna. Vi tror att respondenterna menar att kvinnor och män har olika sätt att hantera problem, där männen är mer raka och ärliga, medan kvinnor kanske istället pratar bakom ryggen. Det skulle också kunna ha betydelse vad pedagogerna har för slags chef och dess ledarskap. Inom forskningen finns en förståelse för att enkönade situationer är idealiska för genusskapande, menar Hirdman (2001). Ju mer kvinnor är tillsammans desto mer formar de vad som är typiskt för kvinnor. En tillgång till manliga kollegor ses som särskilt betydelsefullt menar Havung (2005), då männen kan föra ett resonemang på sitt sätt. Respondenternas tankar stöds av litteraturen då Havung (2005) belyser att förskolans verksamhet är av lång tradition könsmärkt som kvinnlig. Detta ger spår i förskolan när det gäller innehåll, arbetssätt, mellanmänskliga relationer och fysisk miljö. Att de män som har upptäckt att förskolläraryrket passar dem sägs vara nöjda med arbetet var även detta något som framkom av respondenternas svar.

7.1.5 Inflytande i verksamheten

Angående inflytande i verksamheten uppger de manliga pedagogerna att de har samma inflytande som sina kvinnliga kollegor. Kollegorna däremot menar även att de manliga förskollärarna har mer att säga till om en dem. Respondenterna delar dock inte den uppfattningen. Även om inte de manliga förskollärarna säger det, tror vi att de har en

viss position i förskolan. Detta är något som de säger att kollegorna ger uttryck för. Vi menar inte att de vill bestämma men att de kan ha en viktig roll för att de är män, för de vill vara sig själva och inga machomän. Om de hade tagit rollen som machomän så är vi tveksamma till om detta skulle ha en positiv betydelse för jämställdheten i förskolan. Det skulle snarare förstärka det kvinnliga och manliga idealen. Vi menar även att det är viktigt att män och kvinnor utför samma sysslor. Att inte ifrågasätta omsorgsaspekten utan att ta den som en självklar del av yrket är något de manliga förskollärarna ger uttryck för.

Några av de manliga pedagogerna ger även uttryck för att de tar ansvar för mer manliga sysslor som data, teknik och snickeri, men de säger samtidigt att de själva har intresse för det. Rolf sätter upp hyllor fast han egentligen inte vill. Detta kan vara ett uttryck för att han vill vara tillmötesgående. Anders däremot menar att han inte tänker sätta upp några hyllor. Vi fick uppfattningen att Anders har mer pondus och säger vad han tycker i alla situationer. När en eller flera personer träder in i en ny kultur finns en mängd olika villkor eller regler att förhålla sig till klagor Havung (2005). Kvinnliga kollegor tar för givet att männen förfogar över de kunskaper som krävs just för att de är män. Männen utför vissa arbetsuppgifter som menas avsedda för män, eftersom de vill vara tillmötesgående, även om de inte tycker samma sak som kvinnorna i det avseendet. Detta framkom delvis i respondenternas utsagor.

Tommy menar att han alltid haft lätt att få kontakt med barn. Han tycker att det är spännande med lek, eftersom barnen lär genom leken. Även om han inte uttrycker att han tycker om att leka med barnen så tror vi att han är medveten om lekens betydelse. Detta kan kopplas till Havung (2005) där män anses vara bra på att leka och föra in manliga aktiviteter i verksamheten menar Havung (2005). Enligt männen leker, busar och vågar de mer än sina kvinnliga kollegor. De tillåter mer våghalsiga inslag och de är starkare fysiskt. Mäns lek ger uttryck för att de vill interagera med barnen samt för att de har ett eget behov av lek. Att det är viktigt att som pedagog interagera i barnens lek även vår åsikt.

Vikten av den egna personligheten som spelar avgörande roll, snarare än könstillhörighet, menar nästan respondenterna, utom Emil, som har en annan åsikt. Emil tycker att han har mer att säga till om, eftersom han är man. Han anser detta faktum är sorgligt. Han förklarar detta beroende av samhällssynen, där män framställs som viktigare än kvinnor. Att denna syn finns kvar, än i dag så att den dessutom påverkar barnen är en verklighet som Emil beklagar. Något han även märker från flera håll, då hans argument får mer genomslagskraft i flera situationer. Denna utsaga stämmer väl överens med Williams (1992) teori om glasrulltrappan där män som befinner sig i minoritet har en mer prestigefylld position än sina kvinnliga kollegor. Vi tror att Emils tankar om att män framställs som viktigare än kvinnor till viss del stämmer överens med verkligheten, även om vi, liksom Emil inte delar den åsikten.

7.1.6 Förskolläraren och jämställdhetsutvecklingen i svenska samhället

Nästintill alla respondenter visar att de tycker att verksamheten har förändrats, och då blivit bättre i och med samhällets jämställdhetsutveckling. De verkar ha uppfattningen att det är positivt när män istället väljer kvinnodominerade yrken och vice versa. Emil menar att jämställdhetsutvecklingen betyder mycket. På sextiotalet skulle män vara män och kvinnor vara kvinnor, menar han. Det handlade om att man skulle identifiera sig som att en man skulle vara stark och gärna snickra, kunna laga och kunna fixa det som var sönder. Dessvärre existerar den bilden än i dagens samhälle. För Emil handlar det dock om vem du vill bli och inte vilket kön du är. Däremot finns det typiskt kvinnliga

arbetsplatser och typiskt manliga arbetsplatser. Vid en jämförelse med yrken som sjuksköterska, där de har kommit någonstans är det få män i förskolan, enligt Emil.

Historien kan ses som ett redskap över att förstå hur genus görs menar Hirdman (2001). Lönearbetsmarknaden som växt fram har skapat nya jobb och nya arbetsmarknader där män tjänar mer än kvinnor. En segregering utifrån manligt och kvinnligt finns även inom nya arbetsområden. Vi tycker att det är positivt att jämställdhetsutvecklingen har utvecklats även om det är långt kvar till ett jämlikt samhälle. De flesta yrken är än idag könsstereotypa och män överlag tjänar bättre än kvinnor. Den manliga bilden har förändrats över tid när vi jämför med det som vi hörts berättas från våra egna anhöriga där kvinnan ofta var hemmavid och tog hand om bestyr och barnen, medan männen arbetade tillsammans med andra män. Idag är det betydligt fler män som är pappalediga och är mer engagerade i sina barn idag än det var för trettio år sedan.

Att låg status, låg lön, få karriärmöjligheter och dålig löneutveckling kan vara orsaker till att det är så få män i förskolan är något som Rolf betonar. Det kan ha att göra med att män är intresserade av karriär och löneutveckling. Sedan påverkar historiken om jämställdhet, då denna deklarerat att det är kvinnans jobb att ta hand om små barn. Att män kan tänka sig att bli sjuksköterskor, men att byta blöja på små barn, är inget män tycker om klargör Rolf. Anledningen till att det är så få förskollärare i Sverige är enligt Högskoleverket (2009); låg status, låg lön, få karriärmöjligheter, liten löneutveckling och pedofildebatten i massmedia. Williams (1992) pekar på en generell utveckling där män som vänder sig bort från kvinnodominerade yrke, får högre lön eller mer prestigefyllda positioner när de väl anställs. Detta tror vi kan vara betydande faktorer, men inte allt. Varför skulle inte kvinnor vilja ha ett yrke med hög status, och en bra lön och karriär, för detta är väl inget som gäller enbart för just män? Kvinnor överlag väljer yrke efter sitt intresse. Här tror vi även att samhällets normer, värderingar och traditioner spelar en avgörande roll, att kvinnor är bra på att vårda andra människor.

Anders relaterar till förändringen som gjordes i Norge, där de kvoterar in män i förskolans verksamhet. Om männen får bra lön och kan höja ingångslönen kanske de även stannar kvar, och då attraheras fler män in i verksamheten. Det kanske inte räcker att arbeta med jämställdhet inom verksamheten och genuspedagogik. Richter (2012) ger stöd åt Anders tankar och tillägger att tröskeln till förskolan har sänkts genom platser för utbildad personal och att det tillåts kvotering av män till tjänster i Norge. Myndigheterna satsade på att rekrytera fler män till barnomsorgen för att förbättra könsbalansen i förskolan, detta är en anledning till att det är fler män barnomsorgen i Norge menar Bredeesen Norfjell och Baagøe Nielsen (2011). Om lönen i förskolan skulle ha varit högre och svenska män hade samma förutsättningar som männen i Norge skulle det säkert finnas fler män i förskolan även i Sverige. Vi tror att en högskoleutbildning på tre och ett halvt år skrämmer bort män som inte är intresserade av att utbilda sig. Men menar att denna utbildning är nödvändig för en bra kvalitet i förskolan. Vi tror, precis som Anders, att lönen är av betydelse. En generell löneförhöjning skulle höja förskolans status och även locka till sig fler män och även kvinnor. Vi tror att fler män i förskolan skulle gynna verksamheten ur jämställdhetssynpunkt, och att det därmed skulle innebära att fler män sökte sig till förskolan.

7.1.7 Jämställdhet i praktiken

Havung (2000) poängterar att om manliga pedagoger generellt inte vill delta i kvinnliga sysselsättningar som att sy, baka, klippa och klistra, utan hellre vill leka med barnen, och ägna sin tid åt typiskt manliga aktiviteter - medan kvinnorna får göra det typiskt kvinnliga - skulle de stereotypa könsrollerna förstärkas hos barnen. Tommy har gjort ett

medvetet val att inte undvika några sysslor på grund av att det skulle vara mer kvinnligt. Han utför gärna typiskt kvinnliga aktiviteter. Det viktigaste är att visa barnen att män och kvinnor kan utföra samma uppgifter. Respondenterna samt de manliga förskollärarna i Havungs (2000) studie ansåg att det är självklart att män medverkar i rutinsituationer och omvårdningsmoment som förekommer i förskolan. Att som manlig pedagog utföra typiskt kvinnliga arbetsuppgifter tror vi är väldigt viktigt. Barn gör inte som vuxna säger utan de gör som de vuxna gör, enligt ett gammalt talesätt. Därför är det viktigt att agera som bra förebild. Detta stämmer också väl överens med Högskoleverket (2009), som i sin rapport motiverar betydelsen av kvinnliga och manliga pedagoger. De menar att barnen bör få möta kvinnor och män i förskolan och i sin vardag. Det är viktigt för barnen att möta män och kvinnor som samarbetar. Detta poängterar Robin, eftersom han menar att barn behöver se både män och kvinnor som torkar bord och tröstar barn. Han tänker även på att själv vara ett föredöme för barnen, och att inte kliva in i en roll där han spelar fotboll, livar upp barnen och gör allt det så kallade "killiga".

Anders påpekade att han tröttnat på att han fick uppmärksamhet bara för att han är man, och inte på grund av hans kompetens. Baagøe Nielsen (2005) menar att det inte är könet som är det viktiga, utan snarare pedagogens personliga erfarenheter, talanger och kompetens. Vi tror därför att en förskola med män och kvinnor inte behöver vara mer jämställd än en förskola med endast kvinnliga eller endast manliga pedagoger, eftersom det också handlar om personliga erfarenheter, talanger och kompetens.

Under intervjuerna ges flera exempel på hur pedagogerna arbetar med jämställdhet och genus. Emil konkretiserar och inspirerar barnen att tänka i genusfrågor. Han kom till förskolan med nagellack och då var det både flickor och pojkar som sa till honom att han inte skulle ha nagellack, och då frågade han barnen varför inte han skulle kunna ha det. Vi tycker att han utmanar barnen på ett lämpligt sätt. Barnen får härmed ett konkret exempel på att det inte är fel att ha nagellack eller sminka sig, barnen ges också en tankeställare om vad som anses vara manligt och kvinnligt, för det är inte alltid självklart. Det är heller inte fel att sudda ut gränserna däremellan. Det är viktigt att påverka barnen på ett positivt sätt när de är unga, eftersom värderingar de får som barn kommer följer dem genom livet. Det är även lättare att påverka barn än vuxna. Anders är också inne på att väcka barnens reaktioner, och samtidigt ändra deras tankesätt. Detta genom att säga att nu får pappa laga den där knappen som lossnat eller att nu får pappa tvätta den där jackan. Ibland, menar Anders, reagerar barnen på det, och menar att det är mamma som gör det. Vi tror detta väcker barnens tankar, även om vi som pedagoger inte kan påverka vad föräldrarna gör hemma.

7.1.8 Förutfattade meningar om genus bland kollegor och barnens föräldrar

När det gäller förutfattade meningar från föräldrarna så upplever respondenterna att föräldrar tycker att det är roligt med män som arbetar med barn. Föräldrarna säger att det behövs fler män i förskolan. Att det skulle räcka med att vara en man i fysisk bemärkelse och inte ha någon kompetens är något Anders tar avstånd från. Att de manliga pedagogerna får positiv respons tror vi beror på samhällsutvecklingen i stort, och att män har ett större intresse och tar mer ansvar för barn. Dessutom kan en bidragande orsak vara att fler pappor är föräldralediga numera än tidigare år. Den yngre generationen upplever inte att det är konstigt att män tar hand om barn. Havungs (2000) studie pekar på att män kan bli ifrågasatta om sitt kunnande och sin medverkan i omvårdande situationer. De manliga pedagogerna fick ta del av kränkande och förutfattade meningar. En av männen i studien hade en känsla av att vara misstrodd för att han är man, en annan man har upplevt att en förälder blivit förvånad när han har bytte blöjor på ett barn. Detta

har vi inte sett i vår studie. De manliga förskollärarna i vår studie har en annan bild av deras verklighet. Havungs studie är från år 2000, så det kan ha att göra med generationsväxling. Att männen blir ifrågasatta om sitt kunnande tror vi kan ha att göra med att förskolans kultur är så starkt kvinnomärkt och att de äldre kvinnliga pedagogerna kan uppleva männen som ett hot mot deras territorium. En annan stereotyp föreställning inom förskolan kan vara att männen inte kan få bättre arbete. Att det finns förutfattade meningar om att det inte är ett riktigt arbete att arbeta med barn tror vi kan finnas kvar fortfarande hos allmänheten. Däremot är det ingen av våra respondenter som gett uttryck för det.

Williams (1992) tar upp diskriminering från utomstående främst från personer de träffar utanför själva arbetsplatsen. Detta är vanligt förekommande i alla verksamheter där män är i minoritet. Av det intervjuade materialet kan vi även skönja att männen har undvikit saker som att spela fotboll, ”leva loppa” med barnen eller att busa runt i kuddrummet för att inte gå in i en typiskt manlig roll. Vi tror att det dels har med deras personlighet att göra men även att de gör ett medvetet val att de inte vill gå in några stereotypa könsroller som att de skulle vara häftiga män. Den enda respondenten som har blivit exkluderad är Emil som inte kunde vara med kommunens anställda på tjejspringet. Fördommar som han råkat ut för men inte tagit illa upp av är att han förvänts kunna allt om datorer, att fixa och laga, allt det här som han inte kan

7.1.9 Pedofildebattens påverkan på manliga förskollärare

De män som arbetade på nittiotalet, när pedofildebatten var som mest uppmärksammat har en mer medveten syn på frågan än de män som började senare inom yrket. Det är något vi kan urskilja från resultatet. Tankar på hur männen ska agera i kontakt med barnen, när de är ensamma med dem eller i situationer som blöjbyte kom fram i samband med debatten. I nuläget är det ingen av männen som påverkas av pedofildebatten som pågick eller går omkring och tänker på den, utan de känner sig säkra i sin yrkesidentitet. Nordberg (2005) pekar på att pedofildebatten kom att radikalt förändra den manlige förskollärarens ställning i Sverige. Över en natt blev han också en presumtiv förövare. Manliga arbetstagare kom att misstänkliggöras, medan kvinnorna undgick misstankar. Enligt Baagøe Nielsen (2005) har i likhet med Sverige, ett antal pedofilfall fått starka reaktioner i media även i Danmark. Detta har lett till allmän skepsis och misstro mot manliga pedagoger. En tro på att endast män är de som begår övergreppen kan urskiljas. Männen i verksamheten upplevde att de var ifrågasatta och utsattes för en ökad misstro. De respondenter som arbetade när pedofildebatten rasade som värst, det är också de som var mer medvetna om dess följder. Det kan vara svårt att föreställa sig något man inte tidigare har varit med om. Att männen inte i nuläget går omkring och tänker på pedofildebatten tror vi har att göra med att de är säkra på sig själva och sin yrkesroll. Dessutom ger de uttryck för att de känner sina kollegor, föräldrarna och barnen. Vår tanke är att de manliga pedagogerna som slutade i samband med pedofildebatten, inte slutade på grund av debatten i sig, utan av andra skäl, såsom löneläget eller att de helt enkelt inte trivdes. Idag skulle det dock kunna påverka män att söka sig till utbildningen, eftersom det är en viss stämpel som sätts hur man är som person. Jonas belyser även att han läst i media att även kvinnor utsätter barn men att inte detta blir lika uppmärksammat. Detta tycker vi att Jonas har rätt i. Vi tror, liksom Jonas att det kan förekomma att kvinnliga pedagoger också utsätter barn för kränkande behandling, men det blir inte lika uppmärksammat i media.

7.2 Metoddiskussion

Grunden för studien ligger i våra intervjuer. Därtill ligger också en tonvikt på statistik, eftersom statistiken i sig synliggör hur samhället ser ut. Hade vi använt enkäter som metodval för att besvara vårt syfte och frågeställningar hade vi inte fått ett lika rikt datamaterial som vi nu kan presentera. Vi är därför nöjda med vårt metodval för att få reda på vårt syfte och våra frågeställningar. Syftet med studien är att undersöka hur manliga förskollärare upplever det är att arbeta inom ett kvinnodominerat yrke. Våra frågeställningar var:

1. Hur upplever manliga förskollärarna att det är att arbeta inom ett yrke där majoriteten av pedagogerna är kvinnor?
2. Möter manliga förskollärare förutfattade meningar vad det gäller genus från kollegor och barnens föräldrar?
3. Hur har samhällets jämställdhetsutveckling påverkat verksamheten i förskolan?

För att besvara de tre frågorna valdes en fenomenografisk ansats som utgör ett angreppssätt att analysera och beskriva vad människor uttryckt om ett för dem gemensamt fenomen under en intervju var för sig.

Med kvalitativa intervjuer, i form av livsberättelser, erhöles ett rikare datamaterial. Vi fick en god översikt av respondenternas uppväxtförhållande. Vad vi däremot saknade, och som inte framkom genom följdfrågor, var respondenternas uppfattningar av samhället de växte upp i. Våra öppna intervjufrågor gav andra svar än vi tidigare trott. De manliga förskollärarna hade en mer positiv bild av sitt arbete i förskolan än den bild som vi fått av litteraturen. De såg sig själva mer som pedagoger än som män i verksamheten. Vi hade dessutom inga fastlåsta föreställningar vilket stärker vår studies trovärdighet. I efterhand kan vi konstatera att vissa frågor saknas i intervjuerna, som exempelvis vad respondenterna anser vara det som de finner roligast med yrket. Detta kanske hade gett en mer positiv bild av deras yrkesval, men vi anser inte att det skulle påverka vårt syfte och frågeställningar speciellt mycket.

En tanke som vi hade när vi utfört de första intervjuerna var att de manliga pedagogerna anförtrodde sig mer till den manliga intervjuaren eftersom de tillhörde samma kön och på det viset kände mer samhörighet. Det kan ha varit så, men efter en intervju där en respondent anförtrodde sig till den kvinnliga intervjuaren stärkte inte vår tidigare uppfattning.

Vi har upptäckt att större delen av litteraturen belyser män i förskolan ur ett mer mångfacetterat perspektiv än just männens upplevelser som vi forskat om. Trots detta har vi ändå hittat relevant litteratur att ställa jämte våra problemfrågor. Då vi läst nästan all litteratur innan, vi började skapa intervjufrågor och genomförde intervjuerna fick vi en kunskap fick vi en ökad förståelse för det respondenterna svarade. En del av det som respondenterna sa kunde vi därmed koppla till det vi tidigare läst nästan omgående i vår diskussion.

Vi ställde intervjufrågorna i en kronologisk ordning för att få en röd tråd genom studien. Vi har analyserat frågorna en i taget, och på så vis försökt att hitta vad som skiljer och vad de har gemensamt.

Kvale och Brinkmann (2009) framhåller att den som intervjuar styr intervjun och därför har övertag gentemot den som blir intervjuad. Till följd av detta valde vi att intervju tre respondenter var på egen hand, utan att närvara båda två vid intervjuerna. Vi såg även

intervjusituationen på ett annat sätt, nämligen att det är respondenterna som har kunskapen och erfarenheterna om fenomenet, därför kände vi oss jämlika med respondenterna. Slutsatsen är att vi troligtvis inte hade upplevt samma sak om vi varit två som intervjuade en respondent.

Efter resultatgenomgången började vi sammanställa litteraturen utifrån respondenternas svar. Vi valde även att följa samma rubriker genom hela arbetet för att det skulle vara enklare att följa den röda tråden genom den empiriska studien.

Till följd av att vi är en man och en kvinna som utfört studien tillsammans kanske vi har fått en mer färgad bild av mäns upplevelse av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke än vi annars skulle ha fått om vi var av samma kön. Genom studien, litteraturen, intervjuerna och gemensamma diskussioner har vi kommit fram att det är oerhört lätt att kategorisera och dela in människor på grund av deras kön. Kvinnor och män kan ha samma sätt att tänka men de kan uttrycka sig på olika sätt.

8 Slutord

Vi har upptäckt att mäns upplevelser av förskolan är ganska lika sinsemellan, oberoende av var de arbetar, det vill säga om det är på en småbarnsavdelning eller en avdelning för äldre barn eller om de arbetar på en förskola i en glesbygd eller i en större stad. En intressant punkt i materialet är att alla de män vi intervjuat har haft någon koppling till barnverksamhet på ett eller annat sätt i sin barndom. Kanske kan detta indirekt ha spelat roll för deras egen karriär? Under studiens gång har vi också uppfattat att respondenterna gärna skulle vilja ha manliga kollegor, men att det inte alltid är nödvändigt. De män som arbetar i förskolan vänjer sig vid den verksamhet som finns och de verkar vara nöjda med deras yrkesval. Att manliga kollegor saknas är något som Havung (2000) belyser. Männerna i vår studie menar att kvinnor har annorlunda samtalsområden. Även om männen kan sakna manliga kamrater saknar de inte manliga arbetsmiljöer. Detta är något som även kan urskiljas i vår analys av respondenternas svar.

Att Skolverket fått i uppdrag att attrahera mer manlig personal in i förskolans verksamhet belyser Richter (2012). I likhet med Nyamko Sabuni, biträdande utbildnings- och jämställdhetsminister, menar hon att förskolan ska vara en attraktiv arbetsplats oavsett kön, och att det är viktigt för barn att möta vuxna förebilder. Detta är något vi instämmer i, eftersom vi tror att det skulle berika och gagna hela förskolans verksamhet eftersom detta skulle påverka förskolans miljö och innehåll om fler män valde yrket.

Vi har också uppmärksammat att pedofildebatten, som rasade i mitten av nittiotalet, inte alls är så framträdande i respondenternas svar. Detta är en intressant aspekt av yrket som i princip alla manliga studenter ställs inför.

Hirdmans (2001) teori om isärhållning har hjälpt oss att få förståelse för att förskolans kultur är kvinnligt könsmärkt, alltså där enkönade situationer är idealiska för genusskapande. Detta kan vara en förklaring till den kvinnliga kulturen. Vidare hoppas vi inte att teorin från antiken om att kvinnorna skulle ha samma värde som djuren lever kvar. Vi tror att det är fler män än kvinnor på höga positioner i samhället. En av respondenterna tycker att han har mer att säga till om för att han är en man och att detta beror på samhällssynen där män framställs som viktigare än kvinnor. Genus görs genom isärhållning, skillnaden där kvinnor och män sågs som helt olika arter. Det blir en maktrelation där männen dominerar de olika maktsfärerna och tjänar mer än kvinnor. Vad vi vet så är lönen högre i traditionella manliga yrken än i traditionella kvinnliga yrken.

Vi har också insett att Williams (1992) teori delvis stämmer. Män som vill in i verksamheten har lättare att bli kallade på intervju än vad kvinnor har, det vill säga en sorts diskriminering vid rekryteringsprocessen. Vi tror det har att göra med att de är män och söker sig till en kvinnodominerad verksamhet. Vidare tror vi också att männen i större utsträckning vänder sig till varandra om det finns fler i verksamheten, som bollplank eller för att på andra vis göra sin stämma hörd. Vi kan också se att männen blir särbehandlade på så vis att de blir tilldelade vissa sysslor - men detta kan också grundas i männens eget intresse, detta behöver inte vara negativt. Överraskande nog verkar dock inte teorin om diskriminering från allmänheten stämma för vår studie. Våra respondenter har fått vitsord både från föräldrar och andra kollegor. Gällande teorin om det verkligen finns en glasrulltrappa, tror vi att det gör det. Men det är inte alltid säkert att männen inom förskolan vill strävar uppåt.

Studien avslutas med att svara på frågeställningarna som ligger till grund för detta arbete.

1. Hur upplever manliga förskollärarna att det är att arbeta inom ett yrke där majoriteten av pedagogerna är kvinnor? Utifrån analysen av intervjuerna fick vi en bild av att de manliga förskollärarna trivdes och att det kände sig som en i arbetslaget. De tyckte att deras personlighet betydde mer än deras kön. Vi tyckte det var intressant att respondenterna menade att de var en i arbetslaget, medan Havung (2005) skriver om aspekter som att en man i en kvinnlig dominerad verksamhet kan utlösa en maktkamp och att det inte är säkert att kvinnor släpper in män i arbetet. Det negativa som nämndes av respondenterna är att förskolans kultur var väldigt kvinnlig. Att förskolans verksamhet är kvinnligt könsmärkt stödjer även Havung (2005) som menar att detta sätter spår i förskolan när det gäller innehåll, arbetssätt, mellanmänniska relationer och fysisk miljö.
2. Möter manliga förskollärare förutfattade meningar från kollegor och barnens föräldrar? När det gäller förutfattade meningar från föräldrarna så upplever respondenterna att föräldrar i allmänhet tycker att det är roligt med män som arbetar med barn. Föräldrarna säger att det behövs mer män i förskolan. Att det skulle räcka med att vara en man i fysisk bemärkelse och inte ha någon kompetens är något som kommit upp i analysen. Detta är något som skiljer sig från Havungs (2000) studie där de manliga pedagogerna fick ta del av kränkande och förutfattade meningar och blev ifrågasatta om sitt kunnande och sin medverkan i omvårdande situationer. Svaret på andra forskningsfrågan blir istället *nej*.
3. Hur har samhällets jämställdhetsutveckling påverkat verksamheten i förskolan? Nästintill alla respondenter menar att de tycker att verksamheten har förändrats, och blivit bättre i och med samhällets jämställdhetsutveckling. De verkar ha uppfattningen att det är positivt när män istället väljer kvinnodominerade yrken och vice versa.

Vi kan också se mönster vad det gäller de manliga förskollärarnas tanke om inflytande och jämställdhet i verksamheten; de anser att det beror på deras personlighet snarare än deras kön. Vår analys av respondenternas svar är samspelt med Williams (1992), som stöder vår tolkning som påpekar teorin om att män som vänder sig bort från traditionella kvinnoyrken får mer betalt. Även om inte de manliga förskollärarna säger det, tror vi att de har en viss position i förskolan. Detta är något som de säger att kollegorna ger uttryck för. Vi menar inte att de vill bestämma men att de kan ha en viktig roll för verksamheten eftersom de är män, för de vill vara sig själva och inga machomän.

I läroplanen för förskolan, Lpfö 1998 rev 2010, står det att rättvisa och jämställdhet ska göras synligt i verksamheten. Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar formar barnens uppfattning om vad som är manligt och kvinnligt. Vuxna är viktiga förebilder eftersom deras förhållningssätt påverkar barns förståelse. Vidare står att läsa: ”Förskolan ska motverka traditionella könsmönster och könsroller. Flickor och pojkar ska ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller” (Utbildningsdepartementet, 1998/2010, s. 5). Vi menar att det talas brett om det kring barnen, men sällan mellan pedagogerna.

Att inte ifrågasätta omsorgsaspekten utan att ta den som en självklar del av yrket är något de manliga förskollärarna som vi intervjuade ger uttryck för. Om de manliga förskollärarna har samma uppfattning som Havung (2000) beskriver, att de inte vill delta i kvinnliga sysselsättningar som att sy, baka, klippa och klistra, och om de manliga pedagogerna bara skulle leka med barnen och bara ägna tid åt manliga aktiviteter, medan kvinnorna gör det typiskt kvinnliga, så skulle stereotypa könsrollerna förstärkas. Om de hade tagit rollen som machomän så är vi tveksamma till att detta skulle ha en positiv betydelse för jämställdheten i förskolan, vilket snarare skulle förstärka det kvinnliga och manliga.

Slutligen skulle vi vilja poängtera att mycket hänt sedan en del av litteraturen skrevs. Män anser sig själva inte som offer - om de ens någonsin varit det. Vi kan också dra slutsatsen att män inom förskolans verksamhet är viktigt, både för barnen och för alla kollegor, inte bara de manliga. Utbildningsdepartementet (1998/2010), proklamerar jämställdhet mellan könen, men också om det livslånga lärandet. Låt därför barnen lära sig om jämställdhet redan i förskolan!

8.1 Fortsatt forskning

Vi har reflekterat över om vi i denna studie skulle ha intervjuat även kvinnor om deras uppfattning av männen men beslutade oss för att det skulle bli för stort. Detta är en del som man som forskare skulle kunna forska kring. Kvinnors förväntningar på manliga kollegor påverkar hur männen i sin tur upplever verksamheten. Detta kan vara en god början om vi vill ha en mer jämställd personalgrupp.

Ett annat möjligt forskningsområde är att ta reda på varför det är så få manliga sökande till förskolläraryrket. Är det endast lön och karriärmöjligheter som spelar in? Eller finns det andra bakomliggande orsaker? Denna fråga skulle kunna besvaras genom att intervjua manliga pedagoger och män som inte arbetar inom förskolan.

8.2 Konklusion

Vi kan konstatera att männens inträde i förskolan upplevs olika beroende på vem man frågar. De intervjuade männen, som vi kommit i kontakt med i vår studie, verkar vara nöjda med sitt yrkesval, och upplever sig som en i arbetslaget. De har alla bara fått positivt bemötande från barnens föräldrar.

9 Referenser

- Alexandersson, M. (1994). Den fenomenografiska forskningsansatsens fokus. I: B. Starrin och P-G. Svensson. (red). (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. (s. 111-139) Lund: Studentlitteratur.
- Baagøe Nielsen, S. (2005). Argument för och emot manlig personal i förskolan - linjer i den danska debatten. I M. Nordberg (red). (2005). *Manlighet i fokus - en bok om manliga pedagoger, pojkar och maskulinitetsskapande i förskola och skola*. (s. 21-45) Stockholm: Liber.
- Baagøe Nielsen, S. (2003). Vi traenger til nye krafter, sagde lederen och ansatte en mand. Om barrierer for maends omsorg i dagisinstutioner. I: Hjort K. & Baagøe Nielsen, S. (red.) *Maend og omsorg*. (s.17-42). Köpenhamn: Hans Reitzels Forlag.
- Bredesen Norfjell, O. & Baagøe Nielsen, S. (2011). Hvordan har det blitt 8400 menn ansatt i norske barnehager? I Baagøe Nielsen, S (2011). *Nordiske mænd til omsorgsarbejde! - En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*. (s. 82-107) http://www.skiftjob.dk/files/files/antologi_nordiske_maend_til_omsorgsarbejde.pdf [hämtad: 2012-12-10]
- Havung, M. (2005). Möjligen så är man lite exklusiv. I M. Nordberg (red). (2005). *Manlighet i fokus - en bok om manliga pedagoger, pojkar och maskulinitetsskapande i förskola och skola*. (s. 46-66) Stockholm: Liber.
- Havung, M. (2000). *Anpassning till rådande ordning: En studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. (Diss.). Malmö: Institutionen för pedagogik, Lärarhögskolan.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus - om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Hjalmarsson, M. (2009). *Lärarprofessionens genusordning: En studie av lärares uppfattningar om arbetsuppgifter, kompetens och förväntningar*. http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/19498/1/gupea_2077_19498_1.pdf [hämtad: 2012-12-05].
- Högskoleverket. (2009). *Man ska bli lärare! Den ojämna könsfördelningen inom lärarutbildningen – beskrivning och analys*. <http://www.hsv.se/download/18.7b18d0f311f4a3995d57ffe3919/0907R.pdf> [hämtad: 2012-07-03].
- Johansson, A. (2005). *Narrativ teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Karlsson, M. (2008). Det levda samhället. I: K. Söderberg & D. Wästerfors (red). (2008). *Uppdrag forskning - konsten att genomföra kvalitativa studier*. (s. 136-161) Stockholm: Liber.
- Kvale, S.& Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2:a upplagan). Lund: Studentlitteratur.

- Larsson, S. (2010). *Kvalitativ analys - exemplet fenomenografi*.
http://www.academia.edu/898904/Kvalitativ_analys_-_exemplet_fenomenografi
[hämtad: 2012-12-10]
- Nordberg, M. (2005). ”Velournissar” och ”riktiga män”. I M. Nordberg (red). (2005).
Manlighet i fokus - en bok om manliga pedagoger, pojkar och maskulinitetsskapande i förskola och skola. (s. 67-94) Stockholm: Liber.
- Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets?*. (Diss.). Göteborg: Arkipelag.
- Pérez Prieto, H. (2006). Introduktion. I: H. Pérez Prieto (red). (2006). *Erfarenhet, berättelse och identitet: Livsberättelsestudier*. (s. 7-11) Karlstad: Karlstads universitet, Estetisk-filosofiska fakulteten.
- Richter, E. (2012). Var är männen? *Tidningen Förskolan*, 3, 16-17.
- Sandberg, A. & Pramling-Samuelsson, I. (2004) An Interview Study of Gender Difference in Preschool Teachers' Attitudes Toward Children's Play. *Early Childhood Education Journal*, 2004, Volume 32, Number 5. 297-305.
<http://www.springerlink.com/content/v651um702x627763/fulltext.pdf> [hämtad: 2012-09-11].
- Schröder, M. (2003). Det kræver sin mand at have et tøsejob- om beskrivelsen af mandlige pædagoger i Børn & Unge af Monica Schröder I: Hjort K. & Baagøe Nielsen, S. (red.) *Maend og omsorg*. (s.48-71). Köpenhamn: Hans Reitzels Forlag.
- SCB. (2010). *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2010*.
http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001.pdf
df [hämtad: 2012-07-03].
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Sumsion, J. (2005). Male teachers in early childhood education: Issues and case study. *Early childhood research quarterly*, 2005, Volume 20, Issue 1. 109-123.
<http://www.sciencedirect.com.libraryproxy.his.se/science/article/pii/S0885200605000025> [hämtad: 2012-02-09].
- Tallberg Broman, I. (2002). *Pedagogiskt arbete och kön: Med historiska och nutida exempel*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. (3:e upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Utbildningsdepartementet. (1998/rev 2010). *Läroplanen för förskolan: Lpfö 98*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [hämtad: 2012-09-26].
- Wahlström, K. (2003). *Flickor, pojkar och pedagoger*. Kristianstad: Sveriges utbildningsradio.

Wedin, E-K. (2009). *Jämställdhetsarbete i förskola och skola*. Vällingby: Norstedts Juridik AB.

Williams, C. (1992). *The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions*. http://jan.ucc.nau.edu/hdh9/e-reserves/Williams_-_The_glass_escalator_PDF-1.pdf [hämtad: 2012-09-11].

10 Bilaga

Intervjufrågor Livsberättelse

1. Hur tror du att din egen barndom och den familj du växte upp i har påverkat dig och ditt nuvarande yrkesval?
2. Berätta något om dig själv och varför du valde att utbilda dig till förskolelärare?
3. Hur upplever du att det är att vara man i en bransch som domineras av kvinnor?
4. Tycker du att din egen bild av dig själv som man har påverkats av ditt yrkesval?
5. Tror du att du har fått mer eller mindre inflytande i verksamheten på grund av att du är man eller tror det att det beror på din personlighet?
6. Har du upplevt fördelar eller nackdelar med att vara man vid anställningsintervju eller när tjänster tillsätts?
7. Från ett historiskt perspektiv var förskolläraryrket ett arbete för kvinnor. Under 1960 talet handlade debatten om männens rätt att arbeta inom barnverksamhet. Männerna skulle då kompensera bristen på ett manligt identifikationsobjekt som många barn saknade. Även i dag finns det fastlåsta föreställningar och normer om kvinnliga och manliga yrken, trots stora politiska ansträngningar. Vilken betydelse har samhällets jämställdhetsutveckling haft för dig i din yrkesroll?
8. Påverkas du av pedofildebatten som är i massmedia?
9. Hur tror du att den påverkar verksamheten i förskolan?
10. Har du mött förutfattade meningar av kollegor? Hur har du upplevt och hanterat detta?
11. Har du mött förutfattade meningar av föräldrar? Hur har du upplevt och hanterat detta?
12. Har du mött förutfattade meningar av barn? Hur har du upplevt och hanterat detta?
13. Finns det andra män i verksamheten?
Om ja/ hur påverkar det dig?
Om nej/ Tror du att du skulle påverkas om det fanns andra män i din verksamhet?