

A photograph of two young children sitting on a yellow swing seat. The child on the left has short blonde hair and is wearing a dark long-sleeved shirt. The child on the right has long brown hair and is wearing a light blue hoodie and red shoes. They are both holding onto the chains of the swing. The swing set is made of orange and grey metal. The background is a plain, light-colored wall. A large, semi-transparent blue rectangle is overlaid on the bottom half of the image, containing white text.

UNDERSØGELSE AF MAND- LIGT PERSONALE I DANSKE DAGTILBUD

FORMANDSKABET FOR RÅDET FOR BØRNS LÆRING
RAPPORT
MAJ 20210

INDHOLD

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Resume | 3 |
| 1.1 | Drivkræfter og barrierer | 3 |
| 1.2 | Løftestænger | 6 |
| 2. | Indledning | 8 |
| 2.1 | Baggrund og formål | 8 |
| 2.2 | Metode | 9 |
| 2.3 | Læsevejledning | 11 |
| 3. | Tværgående resultater | 12 |
| 4. | Motivation og opfattelser | 15 |
| 4.1 | Drivkræfter | 16 |
| 4.2 | Barrierer | 19 |
| 5. | Arbejdsopgaver og interaktion med børn | 22 |
| 5.1 | Drivkræfter | 22 |
| 5.2 | Barrierer | 26 |
| 6. | Arbejds miljø og rammer | 27 |
| 6.1 | Drivkræfter | 27 |
| 6.2 | Barrierer | 30 |
| 7. | Løftestænger | 32 |
| 7.1 | Ledelse og kultur | 32 |
| 7.2 | Organisatoriske rammer og processer | 34 |
| 7.3 | Pædagogiske kompetencer og aktiviteter | 36 |

1. RESUME

I denne rapport præsenteres resultaterne af en kvalitativ undersøgelse af mandligt personale i danske daginstitutioner, som Rambøll Management Consulting (Rambøll) har gennemført på vegne af Formandskabet for Rådet for Børns Læring. Undersøgelsen er gennemført i marts-april 2021.

Formålet med undersøgelsen er at undersøge, hvorfor der er så få mænd sammenlignet med kvinder, som ønsker at arbejde i daginstitutioner, og hvordan der kan skabes en mere mangfoldig personalesammensætning i dagtilbuddene til gavn for børnene. Konkret sætter undersøgelsen fokus på de mænd, der allerede er ansat i dagtilbud, og belyser, hvilke udfordringer og muligheder de mandlige ansatte oplever i deres job og jobvalg. Med afsæt heri identificerer undersøgelsen mulige løftestænger, som kan understøtte, at mænd vælger og fastholdes på dagtilbudsområdet, og som aktiverer kompetencer og mangfoldigheden i den samlede personalegruppe til gavn for børnene. Undersøgelsesspørgsmålene belyses fra forskellige perspektiver hos og omkring mandlige ansatte: De mandlige ansatte selv, deres kvindelige kollegaer, deres pædagogiske ledere og forældre til børn i dagtilbud med mandligt personale.

Boks 1-1: Undersøgelsens metode og datagrundlag

Undersøgelsen er baseret på et kvalitativt og hypotesedrevet design, som bygger oven på eksisterende viden. Datagrundlaget består af:

- To fokusgruppeinterviews med i alt otte pædagogiske ledere
- To fokusgruppeinterviews med i alt 10 kvindelige ansatte
- To fokusgruppeinterviews og dybdegående interviews med i alt 11 mandlige ansatte
- 12 korte interviews med forældre til børn i dagtilbud med mandlige ansatte.

Informanterne kommer fra dagtilbud med én eller flere mandlige ansatte i fire forskellige kommuner.

I dette resume sammenfattes undersøgelsens resultater. Ved læsning af resultaterne skal der tages forbehold for, at resultaterne alene afspejler informanternes oplevelser og erfaringer fra de specifikke dagtilbud, som de eller deres børn er eller har været tilknyttet, og at resultaterne ikke kan generaliseres til alle dagtilbud med mandlige ansatte.

1.1 Drivkræfter og barrierer

Interviews med både mandlige ansatte, kvindelige ansatte, pædagogiske ledere og forældre tegner et billede af, at der er stor forskel på, hvad der kendetegner de mandlige ansatte, og hvad de mandlige ansatte motiveres af. Der er således også forskel på, hvilke drivkræfter og barrierer de oplever i forhold til at tiltrække og fastholde de mandlige ansatte på dagtilbudsområdet. På tværs af informanterne kan der dog identificeres fem faktorer, som er vigtige for de mandlige ansatte, og som dermed bør være i centrum for tiltag og indsatser, der skal få flere mænd til at vælge dagtilbud. Disse er følgende (se kapitel 3 for uddybning):

- Fokus på kerneopgaven
- Høj faglighed
- Fokus på og aktivering af mangfoldighed
- Særlige interessefelter (udeliv og bevægelse)
- Tilstedeværelse af andre mandlige ansatte.

I det følgende opsummeres de væsentligste **drivkræfter** og **barrierer** knyttet til henholdsvis den enkeltes motivation, arbejdsopgaverne og interaktionen med børnene samt arbejdsmiljøet. Nogle af resultaterne kan også forventes at være relevante for kvindelige ansatte. Undersøgelsen har imidlertid ikke haft til formål at undersøge systematiske forskelle mellem mænd og kvinder.

Motivation: De mandlige ansatte motiveres af kerneopgaven og fagligheden

De mandlige ansatte motiveres alle af nærværet med børn og af at gøre en forskel for børnene og deres familier. Mange mandlige ansatte fremhæver vigtigheden af at kunne bidrage *fagligt* til børnenes udvikling, trivsel, læring og dannelse og har bl.a. valgt dagtilbudsområdet (til fordel for andre pædagogiske områder), fordi de som voksne har stor indvirkning på børnene i alderen 0-6 år. De fremhæver arbejdet med konkrete fokuspunkter og problemstillinger som særligt spændende (fx børn med særlige behov, sprogudvikling hos etniske minoriteter eller udvikling af børnenes grovmotorik). For mange af de mandlige ansatte har det været af stor betydning, at de tidligt har fået indsigt i og erfaring med dagtilbudsområdet, fordi de derigennem har fået øjnene op for fagligheden og erfaret, hvordan de kan være med til at gøre en stor forskel for børnene. Indblik i og viden om fagligheden og jobbet er således en vigtig drivkraft.

Flere af de mandlige ansatte motiveres også af at give børnene flere forskellige voksne rollemodeller at spejle sig i. Både mandlige ansatte, kvindelige ansatte, ledere og forældre oplever, at de mandlige ansatte kan tilføre noget ekstra som mandlig rollemodel. De nævner bl.a.:

- At de mandlige ansatte kan bidrage til at skabe en mere nuanceret kønsforståelse ved at vise, at mænd også kan beskæftige sig med pædagogisk arbejde og små børn i dagtilbud
- At de mandlige ansatte kan give børn, der ikke har en manderolle i deres liv, en mandlig voksen at spejle sig i og få modspil hos
- At de mandlige ansatte kan bidrage med en anden tilgang til børn, som nogle børn motiveres af, for eksempel at lege vildt og at skubbe til børnenes grænser
- At de mandlige ansatte kan gøre børnene nysgerrige på flere emner og aktiviteter, som mænd oftere end kvinder interesserer sig for.

Motivation: Fordomme kan afholde mænd fra at vælge dagtilbudsområdet

Fordomme om dagtilbudsområdet og en oplevelse af 'lav prestige' hos både mændene selv og deres omgangskreds er en væsentlig barriere. Disse fordomme består blandt andet i, at arbejdet med børn i daginstitutioner ingen faglighed kræver, og at det ikke er et udfordrende arbejde, for eksempel at det kun handler om at "passe børn" og at "skifte ble". Ifølge både ledere samt mandlige og kvindelige ansatte er lønnen for ansatte på daginstitutionens område med til at skabe et billede af, at arbejdet som pædagog er mindre udfordrende og/eller mindre vigtigt, for lønnen er relativt lav i forhold til andre erhverv, både inden for og uden for det pædagogiske område. For flere af de mandlige ansatte betød sådanne fordomme, at de oprindeligt overvejede en anden uddannelses- og/eller karrierevej. Der er for eksempel mandlige ansatte, som hellere ville beskæftige sig med specialområdet, fordi de oplevede, at fagligheden her var mere synlig. Flere mandlige ansatte oplever fortsat at skulle retfærdiggøre deres valg af job og bliver sommetider mødt af forventninger fra familie og omgangskreds om, at de skal videreuddanne sig og eventuelt gå en ledelsesvej senere hen. Dette kan virke demotiverende, fordi der mellem linjerne ligger, at arbejdet som pædagog ikke er godt eller vigtigt nok.

En anden forestilling, der kan få mænd til at fravælge dagtilbudsområdet, er, at arbejdet er et "kvindefag". Det kan være med til at styrke opfattelsen af, at jobbet er uinteressant, kan bevirke, at de mandlige ansatte i mindre grad kan se sig selv i faget og kan skabe usikkerhed blandt mændene om, hvorvidt de er i stand til at varetage opgaven og kan bidrage med noget som mænd.

Forestillingen har blandt andet rod i, at mændene primært møder kvindelige ansatte og kvindelige repræsentanter for dagtilbudsområdet.

Arbejdsopgaver: Kønsneutral og interessedrevet opgavevaretagelse motiverer mænd

Undersøgelsen indikerer, at en kønsneutral opgavefordeling og deraf variation i arbejdsopgaver som del af kerneopgaven motiverer mandlige ansatte. En kønsneutral opgavefordeling kan ifølge både ansatte, ledere og forældre bidrage til at skabe en mangfoldig kønsforståelse blandt børnene og kan også bidrage positivt til den faglige udvikling, fordi mandlige og kvindelige ansatte udveksler perspektiver og erfaringer. Det motiverer imidlertid også de mandlige ansatte, at de har mulighed for at gennemføre aktiviteter sammen med børnene, som de brænder for og er dygtige til, fordi de i disse situationer i højere grad oplever at lykkes med at dele deres begejstring og interesse med børnene. Det er derfor vigtigt, at der også tages højde for de ansattes specifikke interesser og kompetencer i planlægningen af det pædagogiske arbejde.

Undersøgelsen tegner et billede af, at nogle (men ikke alle) mænd har en særlig interesse i uden-dørsaktiviteter og udeliv samt bevægelse og fysisk udfoldelse sammen med børnene. Dette er en af de væsentligste årsager til, at flere mandlige ansatte foretrækker at arbejde med børnehavebørn (frem for vuggestuebørn), netop fordi de her i højere grad har mulighed for at udfolde sig fysisk med børnene.

Arbejdsopgaver: Implicitte forventninger til opgavevaretagelse kan virke demotiverende

Nogle mandlige ansatte har oplevet implicitte, kønsstereotype forventninger til deres opgavevaretagelse, som kan virke demotiverende. Det kan for eksempel være forventninger om, at de mandlige ansatte varetager bestemte typer af idrætsaktiviteter og håndværksopgaver. Det kan også være forventninger om, at de mandlige ansatte vil gå ledelsesvejen.

Arbejdsmiljø: Åbenhed, faglighed og socialt samvær kendetegner et godt arbejdsmiljø

Udsagn fra de mandlige ansatte vidner om, at mændene generelt oplever et godt arbejdsmiljø i deres respektive dagtilbud. De trives og motiveres i et arbejdsmiljø, der er kendetegnet ved:

- Åbenhed over for nye tilgange, perspektiver og værdsættelse af forskellighed i opgaveløsningen
- Mulighed for faglig udvikling, enten gennem faglig sparring eller gennem uddannelse og kurser
- Klar og tydelig kommunikation og forventningsafstemning
- Kollegialt og socialt samvær omkring fælles interesser
- Åbne dialoger om og klare retningslinjer for, hvordan de ansatte håndterer og undgår at blive mistænkt for fysiske overgreb på børn.

Arbejdsmiljø: Rigiditet, tvetydighed og mistillid udfordrer et godt arbejdsmiljø

De ansatte oplever indimellem udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Undersøgelsen tegner et billede af, de mandlige ansatte udfordres og demotiveres i et arbejdsmiljø, der er kendetegnet ved:

- "Plejekultur" og manglende åbenhed over for andre og nye måder at gøre tingene på
- Manglende mulighed for faglig sparring, herunder også faglig sparring med andre mandlige ansatte
- Tvetydig kommunikation og snakke i krogene
- Manglende fælles interesser med kollegaer
- Mistillid og frygt for at blive mistænkeliggjort i forbindelse med, at de mandlige ansatte har tæt fysisk kontakt med børnene. Undersøgelsen indikerer dog, at frygten for mistænkeliggørelse fylder væsentlig mindre i dag sammenlignet med tidligere.

1.2 Løftestænger

Med afsæt i analysen af drivkræfter og barrierer samt interviewpersonernes erfaringer med og perspektiver på, hvordan dagtilbuddene kan arbejde med at få flere mænd til at arbejde i dagtilbud, er der udledt en række løftestænger. Løftestængerne dækker over tilgange, aktiviteter og greb, som kan understøtte, at mænd vælger og fastholdes på dagtilbudsområdet, og som aktiverer kompetencer og mangfoldigheden i den samlede personalegruppe til gavn for børnene. Løftestængerne er opsummeret i nedenstående boks.

HVORDAN KAN LEDELSEN UNDERSTØTTE EN KULTUR OG ET ARBEJDSMILJØ, DER TILTRÆKKER OG FASTHOLDER MÆND?

- *Ledelsen anerkender forskellige tilgange til fagligheden:* Ledelsen er opmærksom på, at alle bliver hørt og inddraget, italesætter vigtigheden af at arbejde med forskellige tilgange og ideer, sætter fokus på den faglige begrundelse (snarere end eksisterende rutiner) og har fokus på at rekruttere forskellige typer af medarbejdere.
- *Ledelsen understøtter fagligheden:* Ledelsen afsætter tid til faglige drøftelser og vidensdeling mellem de ansatte med fokus på, hvordan de kan styrke fagligheden og kvaliteten i den pædagogiske praksis.
- *Løbende opmærksomhed og opfølgning på stereotype kønsforståelser:* Ledelsen følger aktivt op på situationer, hvor stereotype kønsforståelser italesættes af personale, forældre eller børn.
- *Fysiske rammer og dialog der mindsker frygt for mistænkeliggørelse:* Ledelsen tilvejebringer fysiske rammer med en høj grad af gennemsigtighed i form af vinduer, åbne døre og forbindelser til andre rum, understøtter åben og løbende dialog om håndtering af mistænkeliggørelse og udstikker klare og fælles retningslinjer for, hvordan de ansatte omgås med børnene.
- *Tilvejebringelse af fysiske udfoldelsesmuligheder:* Ledelsen indretter ude- og inderum med mulighed for forskellige former for fysisk udfoldelse, for eksempel fangelege, hugge brænde og tænde mål, klatre i træer, gå på opdagelse, lave forhindringsbaner og bygge huler.

HVORDAN KAN DAGTILBUDET SKABE ORGANISATORISKE RAMMER OG PROCESSER, DER SIKRER, AT MÆND VÆLGER OG FASTHOLDES I DAGTILBUD?

- *Fælles aktiviteter i personalegruppen til understøttelse af det kollegiale fællesskab:* Ledelsen prioriterer og skaber rammer for sociale og faglige arrangementer for hele personalegruppen.
- *Rekrutteringsprocesser som værktøj til at nedbryde fordomme om dagtilbud:* Dagtilbuddene sætter fokus på følgende i stillingsopslag og samtaler:
 - Mangfoldighed
 - Udviklingsorienteret mindset og innovative tilgange
 - Faglig udvikling og mulighed for videreuddannelse
 - Fysiske rammer
 - Rekruttering af faglige profiler
 - Mandlige ansigter og repræsentation.
- *Faglige netværk og rollemodeller:* Dagtilbuddene faciliterer faglige netværk for mandlige ansatte med forskellige baggrunde og anciennitet, evt. på tværs af forskellige dagtilbud.
- *Særligt fokus på pædagogmedhjælpere:* Dagtilbuddene har et særligt fokus på at fastholde pædagogmedhjælpere og etablere faste praksisser for sparring og dialog med pædagogmedhjælpere om uddannelsesvalg og kompetencer ind i pædagogfaget.
- *Mulighed for fuldtidsansættelse:* Dagtilbuddene giver mulighed for fuldtidsansættelser (37 timer om ugen).

HVORDAN KAN PERSONALET UDVIKLE EN PÆDAGOGISK PRAKSIS, SOM AKTIVERER KOMPETENCER OG MANGFOLDIGHEDEN I DEN SAMLEDE PERSONALEGRUPPE TIL GAVN FOR BØRNENE?

- *Italesættelse af kønslig mangfoldighed og nyttiggørelse af kompetencer:* Personalet taler om kønslig mangfoldighed i relation til både personalegruppen og børnene, og herunder hvordan de som ansatte kan bringe deres forskellige styrker bedst muligt i spil til gavn for børnene.
- *Kompetencer og interesser integreres som styrende princip i opgaveløsningen:* Personalet integrerer de ansattes specifikke interesser og kompetencer i løsningen af kerneopgaven, for eksempel gennem læringsgrupper, hvor de ansatte introducerer børnene for nye aktiviteter, de brænder for eller har en særlig viden om.

2. INDLEDNING

Rambøll har på vegne af Formandskabet for Rådet for Børns Læring gennemført en kvalitativ undersøgelse af mandligt personale i danske daginstitutioner. Undersøgelsen er gennemført i marts-april 2021.

2.1 Baggrund og formål

Mandlige ansatte udgør en lille andel af den samlede personalegruppe i danske daginstitutioner. I 2019 var fire pct. af alle vuggestuepædagoger og ni pct. af alle børnehavepædagoger mænd. Til sammenligning er der en overvægt af mænd repræsenteret blandt klubtilbud og specialpædagogiske tilbud. Her var 57 pct. af de ansatte mænd¹.

Det er Formandskabets vurdering, at en større repræsentation af mænd i danske daginstitutioner kan bidrage positivt til, at børn udvikler en nuanceret kønsforståelse og oplever en større mangfoldighed i deres hverdag. Dette understøttes i den pædagogiske forskning, som peger på, at børnenes forestilling om køn er en reproduktion af, hvad de ser omkring sig, og at den pædagogiske praksis derfor er med til at skabe og forme børnenes opfattelse af køn og kønsroller².

På denne baggrund er **formålet** med undersøgelsen at afdække:

- Hvorfor der er så få mænd sammenlignet med kvinder, som ønsker at arbejde i daginstitutioner?
- Hvordan der kan skabes en mere mangfoldig personalesammensætning i dagtilbuddene til gavn for børnene?

Undersøgelsen tager udgangspunkt i mænd, der allerede er ansat i dagtilbuddene, og belyser, hvilke udfordringer (barrierer) og muligheder (drivkræfter) mandlige ansatte oplever i jobbet. Som led i denne afdækning sætter undersøgelsen særligt fokus på, hvordan en mangfoldig personalesammensætning af køn kan bidrage til at højne kvaliteten i daginstitutionerne til gavn for børnene. I forlængelse heraf identificerer undersøgelsen tilgange, aktiviteter og greb ('løftestænger'), som kan understøtte, at mænd vælger og fastholdes på dagtilbudsområdet, og som aktiverer kompetencer og mangfoldigheden i den samlede personalegruppe til gavn for børnene.

Undersøgelsesspørgsmålene belyses fra forskellige perspektiver hos og omkring mandlige ansatte: De mandlige ansatte selv, deres kvindelige kollegaer, deres pædagogiske ledere og forældre til børn i dagtilbud med mandligt personale.

Det er ikke en del af undersøgelsens opdrag at afdække *forskelle* mellem mandlige ansatte og kvindelige ansatte. Selvom undersøgelsens fokus er mandlige ansatte, kan flere af undersøgelsens resultater være relevante for både mænd og kvinder. Nogle af de identificerede udfordringer, muligheder og løftestænger kan således forventes at gøre sig gældende på tværs af mænd og kvinder. Med ønsket om at undersøge, hvordan der kan skabes en mere mangfoldig personalesammensætning, er resultaterne imidlertid særligt relevante for målgruppen af mænd, idet de udgør et mindretal af personalet inden for dagtilbudsområdet.

¹ Børne- og Undervisningsministeriet på baggrund af Registerdata fra Danmarks Statistik.

² Bl.a. H.B. Nielsen: Sophie og Émile i klasseværelset, i: Pædagogik – en grundbog til et fag, 1998, P.Ø. Andersen & j. Kampmann: Børns legekultur, 1996, D.M. Søndergaard: Tegnet på kroppen, 1996, H.B. Nielsen & M. Rudbjerg: Historien og piger og drenge. Kønssozialisering i et udviklingspsykologisk perspektiv, 1991.

2.2 Metode

Undersøgelsen af mandligt personale i danske daginstitutioner bygger oven på og supplerer tidligere undersøgelser af samme problemstilling og er gennemført på baggrund af en **hypotesedrevet tilgang**. Tilgangen indebærer, at 11 hypoteser om drivkræfter og barrierer for, at mænd vælger og fastholdes på dagtilbudsområdet, har været udgangspunkt og retningsgivende for både den kvalitative dataindsamling og efterfølgende analysestrategi. Hypoteserne er udledt og formuleret som led i projektets opstartsfasen med afsæt i et desk studie af eksisterende undersøgelser og erfaringsopsamlinger fra Danmark, Norge og Sverige³. Hypoteserne er prioriteret og kvalificeret af Sekretariatet for Rådet for Børns Læring. De endelige hypoteser falder inden for tre temaer:

- Motivation og opfattelser
- Arbejdsopgaver og interaktion med børn
- Arbejdsmiljø og rammer.

Den kvalitative undersøgelse er baseret på en række virtuelle interviews med mandlige ansatte, kvindelige ansatte, pædagogiske ledere og forældre til børn i dagtilbud med mandligt personale.

For det første er der gennemført seks **fokusgruppeinterviews** med henholdsvis mandlige ansatte, kvindelige kollegaer til mandlige ansatte og pædagogiske ledere i dagtilbud med mandlige ansatte. Fokusgruppeinterviewene har sat fokus på drivkræfter og barrierer for, at mænd vælger og fastholdes på dagtilbudsområdet. Med afsæt i oplevede drivkræfter, barrierer og gode erfaringer har deltagerne identificeret potentielle løftestænger til at få flere mænd til at arbejde på dagtilbudsområdet.

For det andet er der gennemført syv **dybdegående interviews med mandlige ansatte**. Disse interviews har haft til formål at supplere fokusgruppeinterviewene ved at gå yderligere i dybden med forskellige mandlige ansattes vej til faget, de udfordringer og muligheder, de har oplevet undervejs, samt deres håb for fremtiden.

Som nævnt ovenfor, er et særligt fokus i undersøgelsen, hvordan mandlige ansatte og en mangfoldig personalesammensætning generelt kan bidrage til at styrke kvaliteten i dagtilbuddet. For at få et forældreperspektiv på dette spørgsmål, er der gennemført 12 korte **interviews med forældre** til børn i dagtilbud, hvor der er mandlige ansatte.

Informanterne kommer fra fire forskellige kommuner, som er udvalgt ud fra tre centrale hensyn: For det første har kommunerne erfaring med initiativer, der skal sikre mangfoldig personalesammensætning i dagtilbud⁴. Dette muliggør identifikation af gode erfaringer med tiltrækning og fastholdelse af mandlige ansatte i dagtilbud. For det andet afspejler kommunerne en vis variation og bredde set i forhold til kommunernes størrelse, befolkningssammensætning og geografi⁵. For det tredje har det været muligt at sikre en effektiv og hurtig rekruttering af deltagere fra de pågældende kommuner.

³ Se bl.a.: Baagøe, Steen Nielsen (2011). *Nordiske mænd til omsorg! En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*. Nordisk ministerråd & Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv. Roskilde Universitet; Nielsen, S. B. (2018). *'Min kæreste ville aldrig vælge sådan et fag!': Uddannelser som kønnede og maskuliniserende*. Pædagogisk psykologisk tidsskrift, 55(06), 79-95; KL og KTO/FOA (2009). *FLERE MÆND TAK! Forslag til rekruttering og fastholdelse af mandlige medarbejdere i den kommunale pasning, omsorg og pleje.*; Warming, K. (2013a). *Mænd i omsorgsfag: en interviewundersøgelse af mænds oplevelser og erfaringer som professionelle i tre kvindedominerede fag*. Ph.d.-afhandling, Roskilde Universitet; Warming, K. (2013b). *Men Who Stop Caring: The Exit of Men from Caring Occupations*. Nordic Journal of Working Life Studies, 3(4), 4-19; Olsen & Smeplass (2017). *Mænd i børnehaven – gør de egentlig nogen forskel?* Artikel i Tidsskrift for Professionsstudier.

⁴ Her har vi bl.a. taget afsæt i data fra ligestillingsredegørelserne.

⁵ Som følge af, at en af de oprindeligt udvalgte kommuner faldt fra, er dette kriterium om geografi kun til dels opfyldt. Kommunerne repræsenterer således kun Region Midt og Region Syddanmark.

For at sikre en fælles kontekstforståelse og ramme, som muliggør sammenligning på tværs af målgrupperne, er de mandlige ansatte rekrutteret først, for derefter at rekruttere deres kvindelige kollegaer og ledere samt forældre med børn i de respektive dagtilbud. Dagtilbuddene varierer i antal og sammensætning af børn og personale, herunder andelen af mandlige ansatte, og karakteristika. For eksempel indgår en skovbørnehave og en institution med en høj andel af børn med anden etnisk baggrund end dansk. I overensstemmelse med de tre rekrutteringshensyn er dagtilbuddene rekrutteret via de kommunale kontaktpersoner i form af dagtilbudsscheferne i de fire kommuner.

Nedenfor fremgår et samlet overblik over datagrundlaget for analysen.

Tabel 2-1: Datagrundlag

| Informanter | Antal |
|--------------------|--|
| Mandlige ansatte | 11 <i>(Heraf én pædagogmedhjælper og 10 pædagoger, hvoraf tre er tidligere pædagogmedhjælpere og én er tidligere uddannet pædagogisk assistent)</i> |
| Kvindelige ansatte | 8 <i>(Alle uddannet pædagoger, hvoraf én er tidligere pædagogmedhjælper)</i> |
| Pædagogiske ledere | 10 |
| Forældre | 12 |

Den kvalitative analyse af drivkræfter, barrierer og løftestænger er gennemført på baggrund af en **'collaborative content analysis'**, hvor vi har brugt mønstergenkendelse til at identificere tværgående hovedpointer inden for hvert tema baseret på perspektiver fra mandligt personale, kvindeligt personale, ledere og forældre.

Resultaterne af den kvalitative undersøgelse kan identificere, nuancere og eksemplificere drivkræfter, barrierer og potentielle løftestænger. Det er ikke muligt at udlede konklusioner om omfanget af drivkræfter og barrierer i den samlede population. Resultaterne afspejler alene informanternes oplevelser og erfaringer fra de specifikke dagtilbud, som de eller deres børn er tilknyttet. Ved læsningen af undersøgelsens resultater skal der derfor tages forbehold for, at de identificerede drivkræfter, barrierer og løftestænger ikke nødvendigvis kan generaliseres til øvrige dagtilbud med mandlige ansatte i de pågældende kommuner og i landets øvrige kommuner.

2.3 Læsevejledning

Ud over resume og denne indledning indeholder rapporten følgende kapitler:

- I **kapitel 3** opsummeres undersøgelsens **centrale og tværgående resultater**, dvs. resultater der går på tværs af undersøgelsens tre temaer.
- **Kapitel 4** sætter fokus på drivkræfter og barrierer knyttet til de mandlige ansattes **grundlæggende motivationsmønstre, forventninger og opfattelser**. Der ses nærmere på, hvad der motiverer de mandlige ansatte til at arbejde med dagtilbudsområdet, og hvad der nu eller tidligere har fået dem til at overveje andre uddannelses- og/eller karriereveje.
- **Kapitel 5** præsenterer drivkræfter og barrierer knyttet til **arbejdsopgaverne og interaktionen med børnene**. Her udfoldes det, hvilke arbejdsopgaver de mandlige ansatte typisk varetager og motiveres af, og hvornår arbejdsopgaverne eller opgavefordelingen kan virke demotiverende.
- I **kapitel 6** belyses drivkræfter og barrierer knyttet til arbejdsmiljøet og de organisatoriske rammer, og hvad der kendetegner et godt og mindre godt fagligt, kollegialt og psykisk arbejdsmiljø.
- I **kapitel 7** præsenteres en række mulige løftestænger knyttet til ledelse og kultur, organisering og pædagogiske kompetencer og aktiviteter, som kan være med til at tiltrække og fastholde flere mænd på dagtilbudsområdet. Løftestængerne er udledt med afsæt i analysen af drivkræfter og barrierer.
- I **bilag** til rapporten findes fire **personaer**. Personaerne kan bruges til at informere drøftelser om, hvordan forskellige typer af mænd vil reagere på indsatser og initiativer, der skal tiltrække og fastholde mænd i daginstitutioner, og om der er særlige motivationsfaktorer og udfordringer, som indsatserne skal tage højde for.

3. TVÆRGÅENDE RESULTATER

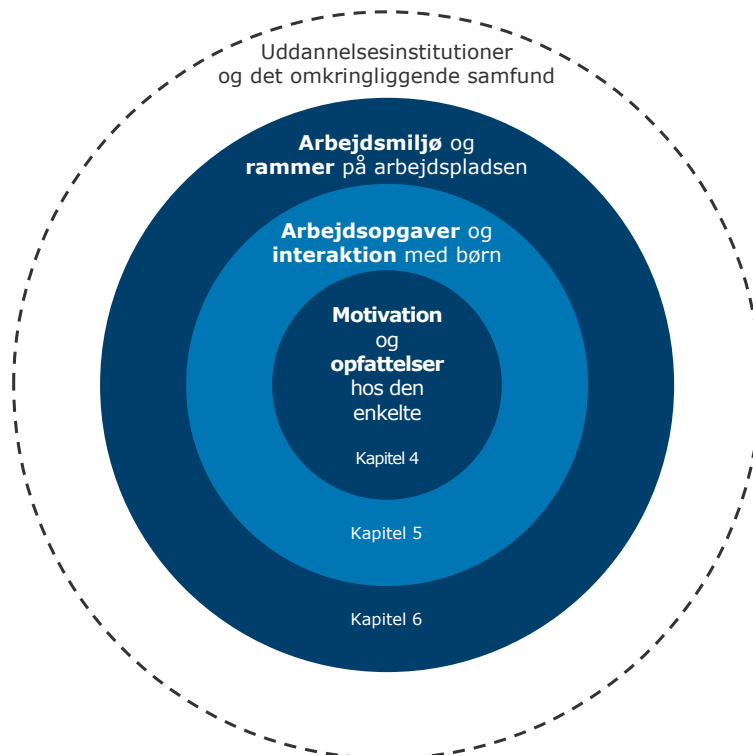
Denne undersøgelse sætter fokus på mandlige ansatte i danske daginstitutioner, dvs. mænd, som har tilvalgt dagtilbudsområdet, og som har overkommet eventuelle barrierer for denne uddannelses- og/eller karrierevej. Undersøgelsen kan således bidrage med viden om, hvad disse mænd drives og motiveres af, og hvad der derfor er vigtigt at sætte fokus på i fremtidige initiativer, som skal få flere mænd til at vælge at arbejde i dagtilbud. Ligeledes kan den bidrage med viden om, hvilke udfordringer mandlige ansatte møder som led i jobbet, og som skal forsøges imødekommet med henblik på at tiltrække og fastholde flere mænd på dagtilbudsområdet.

I analysen har vi identificeret og belyst drivkræfter og barrierer på tre forskellige niveauer:

- 1) Motivationsfaktorer og opfattelser:** Hvilke faktorer knyttet til den enkeltes grundlæggende motivationsmønstre, forventninger og opfattelser driver mandlige ansatte i deres valg af og varetagelse af jobbet som pædagog, pædagogisk assistent eller pædagogmedhjælper i en daginstitution?
- 2) Arbejdsopgaver og interaktion med børnene:** Hvilke faktorer i relation til arbejdsopgaverne og interaktionen med børnene har betydning for den mandlige ansattes motivation og arbejdsglæde?
- 3) Arbejds miljø og rammer:** Hvilke faktorer i relation til det kollegiale, faglige og psykiske arbejdsmiljø har betydning for den mandlige ansattes motivation og arbejdsglæde?

Sammenhængen mellem de tre niveauer er præsenteret i figuren nedenfor. Kernen i figuren er den enkeltes motivation, der påvirker og påvirkes af såvel arbejdsopgaver som arbejdsmiljø. Ligeledes vil varetagelsen af de konkrete arbejdsopgaver udfoldes inden for og påvirkes af arbejdsmiljøet og de organisatoriske rammer.

Figur 3-1: Sammenhæng mellem undersøgelsens temaer



Som figuren også illustrerer, kan der desuden identificeres ydre forhold knyttet til det omkringliggende samfund, sektoren mere generelt og uddannelsesinstitutionerne, som kan påvirke mænds opfattelse af dagtilbudsområdet. Disse ydre drivkræfter og barrierer behandles ikke direkte i nærværende undersøgelse, men berøres i det omfang, de spiller ind på henholdsvis den ansattes motivation, varetagelse af arbejdsopgaverne eller arbejdsmiljøet.

Interviews med både mandlige ansatte, kvindelige ansatte, pædagogiske ledere og forældre tegner alle et billede af, at der er stor forskel på, hvad der kendetegner de mandlige ansatte, og hvad de mandlige ansatte motiveres og drives af. Der er således også forskel på, hvilke drivkræfter og barrierer de oplever i forhold til at tiltrække og fastholde de mandlige ansatte på dagtilbudsområdet. På tværs af interviewene kan der imidlertid identificeres fem hovedtendenser. Disse beskrives i det følgende.

Fokus på kerneopgaven

De mandlige ansatte motiveres som de kvindelige ansatte alle af kerneopgaven og af at være med til at gøre en forskel for børn. De er glade for at "være på gulvet", at lave både planlagte og spontane aktiviteter med børnene, give dem omsorg og mærke børnenes respons. Denne umiddelbare glæde ved at være sammen med børn er særligt kendetegnende for de mandlige ansattes tidligere oplevelser med at være pædagogmedhjælper. Som pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent havde nogle mandlige ansatte tidligere en bekymring for, at de vil blive "trukket længere væk fra gulvet" og få mindre tid sammen med børnene, hvis de valgte at uddanne sig til pædagog. Ligeledes er der eksempler på mandlige ansatte, som demotiveres af forventninger fra ledere og omgangskreds om at skulle efteruddanne sig eller gå ledelsesvejen, fordi de oplever det som en devaluering af deres nuværende arbejde, og fordi de er bange for, at det betyder, at de får mindre tid sammen med børnene.

Høj faglighed

Som uddannet pædagog er de mandlige ansatte motiverede af at anvende deres pædagogiske faglighed til at styrke den pædagogiske praksis i daginstitutionen og til at gøre en forskel for børnenes trivsel, udvikling, læring og dannelse. I deres daglige arbejde med børnene er det derfor vigtigt for de mandlige ansatte, at der er plads til at arbejde fagligt med konkrete fokuspunkter og problemstillinger (for eksempel udvikling af grovmotorik eller sproglige kompetencer hos børn fra familier med anden etnisk baggrund). De fremhæver ligeledes et arbejdsmiljø kendetegnende ved faglig udvikling og faglig sparring som motiverende. Samtidig oplever både mandlige ansatte, kvindelige ansatte og ledere, at manglende viden om og anerkendelse af den pædagogiske faglighed i daginstitutioner hos mændene selv eller hos deres omgangskreds kan være en barriere for, at mænd vælger at arbejde i dagtilbud.

Fokus på og aktivering af mangfoldighed

De mandlige ansatte motiveres af at kunne bidrage med deres personlige kompetencer, styrker og interesser. I flere tilfælde oplever mandlige ansatte, kvindelige ansatte, ledere og forældre, at de mandlige ansatte kan bidrage med andre styrker og interesser end kvindelige ansatte, og at det kan medvirke til, at børnene får flere forskellige voksne rollemodeller at spejle sig i. I relation til planlægning af arbejdsopgaver er det derfor vigtigt for de mandlige ansatte, at der tages udgangspunkt i deres personlige kompetencer og interesser (frem for deres køn). De mandlige ansatte sætter i forlængelse heraf pris på et arbejdsmiljø, hvor der er åbenhed over for nye og andre input, og hvor den pædagogiske praksis løbende udvikles med afsæt i udveksling af ideer og erfaringer. Omvendt oplever de det som demotiverende, hvis der er snævre og kønsspecifikke forventninger til, hvilke opgaver de skal varetage, eller hvis der hersker en "plejerkultur", hvor der ikke er plads til at gøre tingene anderledes.

Særlige interessefelter som kan motivere mandlige ansatte

Undersøgelsen tegner et billede af, at nogle (men ikke alle) mænd finder det særligt attraktivt at kunne arbejde med udeliv og at være aktiv som led i jobbet i en daginstitution. De motiveres derfor af udendørsaktiviteter og af at arbejde med udeliv, bevægelse og fysisk udfoldelse sammen med børnene. Både kvindelige og mandlige ansatte, ledere og forældre fremhæver desuden, at mandlige ansatte ofte er gode til at lege "vilde lege" med børnene og skubbe til børnenes grænser, fordi de mandlige ansatte lever sig ind i legen og har en mere direkte tilgang til børnene. Det forudsætter, at de fysiske rammer giver plads til fysisk udfoldelse, inde og ude, og at der er frihedsgrader til, at de mandlige ansatte kan udfolde sig spontant og kreativt med børnene. Undersøgelsen finder en tendens til, at nogle mandlige ansatte foretrækker at arbejde med børnehavebørn (frem for vuggestuebørn), netop fordi de her i højere grad har mulighed for at udfolde sig fysisk med børnene.

Tilstedeværelse af andre mandlige ansatte

En faktor, som kan virke selvforstærkende for tiltrækning af mandlige ansatte til daginstitutioner, er tilstedeværelsen af andre mandlige ansatte. Dette skyldes dels, at nogle mandlige ansatte (særligt yngre pædagogmedhjælpere) kan have behov for at spejle sig i og sparre med andre mandlige ansatte for at kunne se sig selv fortsætte på dagtilbudsområdet. Dels trives nogle mandlige ansatte i et kollegialt fællesskab, hvor de kan være fælles med kollegaer om personlige interesser. Dette hænger sommetider – men ikke altid – sammen med, at der er andre mandlige ansatte. På samme måde kan manglende tilstedeværelse af mandlige ansatte være en barriere for, at mænd vælger dagtilbudsområdet, fordi det er med til at skabe en opfattelse af, at arbejdet på dagtilbudsområdet er et kvindedomineret fag, og fordi de savner mandlige kollegaer i det kollegiale fællesskab. Undersøgelsen indikerer, at det kan være nemmere for mandlige ansatte at indgå i store institutioner, hvor der oftere er flere mandlige ansatte og flere forskellige typer af medarbejdere. Det skal dog understreges, at der samtidig er mandlige ansatte, som *ikke* oplever det som en udfordring, at de kun har kvindelige kollegaer.

Som bilag til undersøgelsen er der udarbejdet fire personaer, der på forskellig vis afspejler ovenstående hovedtendenser, og som samtidig præsenterer den variation, der findes blandt mandlige ansatte på dagtilbudsområdet.

4. MOTIVATION OG OPFATTELSER

Tidligere studier og undersøgelser giver flere forskellige bud på, hvilke opfattelser og forventninger der kan motivere mænd til henholdsvis at vælge og fravælge dagtilbudsområdet, når de står over for at skulle vælge en uddannelses- og/eller karrierevej⁶. Som led i undersøgelsen er de mandlige ansatte derfor blevet spurgt ind til, hvad der oprindeligt motiverede dem til at vælge dagtilbudsområdet, og hvad der motiverer dem til fortsat at blive på dagtilbudsområdet. Ligeledes er de blevet spurgt ind til, hvilke motivationsfaktorer og opfattelser der før og i løbet af deres karriere har fået dem til at overveje en anden uddannelses- eller karrierevej.

Udsagn fra de mandlige ansatte samt deres kollegaer og ledere vidner om, at mandlige ansatte i dagtilbud først og fremmest er drevet af kerneopgaven og af deres ønske om at gøre en forskel for og bidrage positivt til børns udvikling, trivsel, læring og dannelse. For flere indebærer dette også et ønske om at være rollemodel for små drenge og piger og at bidrage til at skabe en større mangfoldighed i personalegruppen til gavn for børnene. Faktorer knyttet til arbejdets form og rammer har bidraget til at styrke motivationen yderligere hos nogle af de mandlige ansatte, for eksempel muligheden for at være aktiv, at være meget udendørs eller at have stor frihed i sit arbejde (se også kapitel 5 og 6).

Forestillinger om dagtilbudsområdet og en oplevelse af 'lav prestige' hos både de mandlige ansatte selv og deres omgangskreds har betydet, at flere af de mandlige ansatte oprindeligt overvejede en anden uddannelses- og karrierevej. Disse forestillinger bestod blandt andet i, at arbejdet med børn i daginstitutioner ingen faglighed kræver, og at det ikke er et udfordrende arbejde. For mange af de mandlige ansatte har det derfor været af stor betydning, at de tidligt i deres arbejdsliv fik indsigt i og erfaring med dagtilbudsområdet gennem for eksempel arbejde som pædagogmedhjælper eller som led i virksomhedspraktik eller uddannelsespraktik. Dette bidrog til at åbne deres øjne for, hvor stor en forskel de kunne være med til at gøre for børn og deres forældre, og at det krævede lige så stor faglighed som andre jobs, herunder også andre pædagogiske jobs. Flere af de mandlige ansatte oplever imidlertid fortsat fordomme fra deres omgangskreds, og at de skal retfærdiggøre deres valg af job. En anden barriere har for nogle mandlige ansatte været en forestilling om, at arbejdspladserne er domineret af kvinder og kvindekultur.

I det følgende udfoldes drivkræfter og barrierer, der knytter sig til motivationsmønstre og opfattelser af dagtilbudsområdet blandt mænd.

⁶ Warming, K. (2013a). *Mænd i omsorgsfag: En interviewundersøgelse af mænds oplevelser og erfaringer som professionelle i tre kvindedomineerede fag*. Ph.d.-afhandling, Roskilde Universitet; Warming, K. (2013). *Men Who Stop Caring: The Exit of Men from Caring Occupations*. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(4), 4–19; Baagøe, Steen Nielsen (2011): *Nordiske mænd til omsorg! En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*. Nordisk ministerråd & Center for velfærd, profession og hverdagsliv. Roskilde Universitet.

4.1 Drivkræfter

4.1.1 De mandlige ansatte motiveres først og fremmest af kerneopgaven

De mandlige ansatte fortæller, at de i høj grad motiveres af kerneopgaven. Det indebærer for det første **omsorgsarbejdet og nærværet** med børn. Mandlige ansatte italesætter for eksempel, at de finder en glæde i at være sammen med børn, give børn omsorg og være der for dem – og ikke mindst at mærke børnenes reaktioner og positive respons. Denne umiddelbare glæde ved at være sammen med børn er særligt kendetegnende for de mandlige ansattes tidligere oplevelser som pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent. Som pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent havde nogle mandlige ansatte da også oprindeligt en bekymring for, at de vil blive "trukket længere væk fra gulvet", have mindre tid sammen med børnene og bruge mere tid på koordinering, forældre-samarbejde og møder, hvis de valgte at uddanne sig til pædagog.

"Jeg kan enormt godt lide at bruge mig selv. Det der med, at man får så umiddelbare reaktioner og umiddelbar kærlighed. Det er megarart for mig. Inden for specialområdet får man ikke den der umiddelbarhed, hvor de har brug for én, og at man er der for hinanden."

(Mandlig pædagog)

For det andet indebærer motivationen for kerneopgaven for alle de mandlige ansatte et **ønske om at bidrage til børnenes trivsel, udvikling, læring og dannelse**. Flere fremhæver i den forbindelse, at de oplever vid mulighed for at gøre en forskel for børnene og deres familier, fordi de kan påvirke børnene så tidligt i deres liv. Både fagteori, der påpeger, at jo tidligere i livet sociale indsatser iværksættes, jo større indvirkning har det på børnenes liv (bl.a. Heckman-kurven⁷), samt erfaringer med børn, er med til at skabe denne oplevelse hos mændene. Det at kunne bruge sin pædagogiske faglighed til at udvikle børn og samtidig observere, hvordan børnene hele tiden udvikler sig og lærer nyt, er således meget motiverende for mændene. De mandlige ansatte peger også på, at det tætte samarbejde med børnene og deres forældre og deres mulighed for at skabe tætte relationer med børnene gør, at de i højere grad har mulighed for at påvirke børn i daginstitutioner end børn på eksempelvis SFO-området. På SFO-området er nærværet og kontakten med børn og forældre typisk mindre som følge af bl.a. større børnegrupper.

"Det startede med, at jeg arbejdede som medhjælper et år, inden jeg søgte ind. Og der var jeg ikke i tvivl om, at det var en god målgruppe for mig og noget, jeg efter endt uddannelse gerne ville arbejde videre med – netop fordi jeg fik oplevelsen af, at der sker rigtig meget fra 3-6 år [...] Det er helt vildt, hvilken indflydelse man har på børns læring og udvikling i den alder. Jeg arbejdede også i en SFO på et tidspunkt, men min indflydelse og berøring er meget større i børnehaver, end den er i SFO."

(Mandlig pædagog)

For en del af de mandlige ansatte har det været af stor betydning for deres valg af arbejdsområde, at de tidligt erfarede, hvordan de kunne bidrage til børns udvikling, for eksempel i forbindelse med et job som pædagogmedhjælper eller som led i enten virksomhedspraktik eller uddannelsespraktik. Her fik mange af dem for alvor øje på den pædagogiske faglighed og erfarede, hvor meget fagligheden betyder, og hvor hurtigt børnene udvikler sig i denne alder. For nogen har det også haft stor betydning, at de i den situation oplevede succes som pædagogmedhjælper eller pædagogstuderende ved, at børn, forældre, kollegaer og ledere så og anerkendte deres kompetencer og potentialer. For andre mandlige ansatte startede deres vej til daginstitutionens område ved, at de beskæftigede sig med andre pædagogiske områder, for eksempel anbragte børn og unge, psykisk syge børn

⁷ Heckman-kurven viser, at jo tidligere i livet, vi sætter ind over for udsatte børn og styrker udsatte børns læring og udvikling, jo større og mere varig effekt vil det have for børnenes videre udvikling, og jo større vil samfundets afkast dermed være af denne investering.

og unge eller SFO-børn. Her blev de motiverede til at hjælpe børn tidligere i børnenes liv og herigennem bidrage til at skabe en positiv livsbane for børnene, så de undgår udfordringer senere hen.

”Da jeg var under uddannelse, var jeg i praktik på en lukket afdeling, og det var noget, der gjorde, at jeg tænkte, hvordan kunne jeg arbejde med at undgå, at folk endte der? Så tænkte jeg, at jeg skulle arbejde med anbragte unge, og da jeg så begyndte på det, så blev jeg sikker på, at der skulle sættes ind noget før, og så tænkte jeg, at vi skal helt ned til dagtilbuddet. Her føler jeg, at jeg kan gøre en meget større indsats for at undgå den negative spiral for unge. Så det motiverede mig til at arbejde i dagtilbuddet.”

(Mandlig pædagog)

Motivationen for at gøre en mærkbar forskel for andre kommer også til udtryk ved, at flere af de mandlige ansatte er eller tidligere har været særligt drevet af at arbejde med **specialområdet og børn med særlige behov eller udfordringer**, for eksempel børn med udviklingsforstyrrelser og/eller udadreagerende adfærd eller børn fra familier med anden etnisk baggrund (se også afsnit 5.1). Her motiveres de af at arbejde med nogle konkrete udfordringer og at kunne bidrage til specifikke samfundsmæssige problemstillinger.

”Hvis jeg ville retfærdiggøre, hvorfor jeg arbejder i dagtilbud, skulle jeg også vide, hvilket problem jeg løser, for eksempel at sige, at det var en udfordring at hjælpe de etniske børn med at blive integreret i dansk kultur. Og det kunne jeg ikke sige, inden jeg kom ind og arbejdede der [institution med stor andel af børn fra familier med anden etnisk baggrund end dansk].”

(Mandlig pædagog)

At de mandlige ansatte i høj grad er motiverede og drevet af kerneopgaven, bekræftes af deres ledere og kvindelige kollegaer og af børnenes forældre. Forældrene oplever ligeledes, at de mandlige ansatte brænder for opgaven, og at de er nysgerrige på børns udvikling, og hvordan de kan bidrage til børnenes udvikling gennem udvikling af egen pædagogisk praksis. På dette punkt oplever forældrene dog ikke, at de mandlige ansatte adskiller sig fra kvindelige ansatte.

4.1.2 De mandlige ansatte vil gerne være rollemodeller for drenge og piger

I interviews er både mandlige ansatte, kvindelige ansatte og ledere blevet spurgt ind til, om de mandlige ansatte motiveres af at kunne gøre en forskel, *fordi* de er mænd. De mandlige ansatte har ikke som udgangspunkt haft et ønske om, at de som mænd vil forandre den måde, man arbejder med børn i daginstitutioner. Til gengæld motiverer det dem at kunne være rollemodeller for både drenge og piger og at bidrage til større mangfoldighed i personalegruppen, så **børnene får flere forskellige typer af voksne at spejle sig i**. Dette er, ifølge de ansatte og lederne, vigtigt for at kunne give plads til børnenes forskelligheder og for bedre at kunne matche børn og voksne.

”Børn spejler sig i de voksne, og jo flere forskellige voksne der er, desto bedre har børnene det og kan frit vælge mellem, hvem de vil spejle sig i.”

(Mandlig pædagog)

For nogle mandlige ansatte handler det ikke så meget om at være *mandlig* rollemodel for børnene, men mere om at være personlig rollemodel for børnene med de kvaliteter og kompetencer, de kommer med, og at vise børnene, hvad de brænder for, og at inspirere dem. Andre mænd oplever også, at **de kan tilføre noget ekstra som mandlig rollemodel**. De nævner her flere forskellige eksempler. For det første kan de vise børnene, at mænd også arbejder med børn og omsorgsarbejde, og at man for eksempel godt kan blive trøstet af en mand, og dermed bidrage til at skabe en mere nuanceret kønsforståelse blandt børnene. For det andet kan det være ved at give de børn,

der ikke har en manderolle i deres liv, en mandlig voksen at spejle sig i og få modspil hos. På en af institutionerne er de således også opmærksomme på, at børn uden nære mandlige tilknytningspersoner starter på en stue med mandlige ansatte. Og endelig kan det også handle om, at mandlige ansatte i nogle tilfælde kan bidrage med en anden tilgang til børn, som nogle børn motiveres af, for eksempel at lege vildt og at skubbe til børnenes grænser. Dette udfoldes yderligere i afsnit 5.1.3.

“Med mandlige ansatte oplever de rollemodeller og omsorgsgivere af mandligt køn. Jeg synes, det er vigtigt, at de lærer at blive trøstet osv. af mandlige figurer.”

(Mandlig pædagog)

Kvindelige ansatte og ledere deler ovenstående opfattelse af, at en kønsmæssig mangfoldighed er positiv for børnene. Det samme gør de interviewede forældre, som generelt er glade for, at deres børn får mulighed for at møde og søge forskellige typer af voksne. Nogle forældre fortæller for eksempel, at deres børn generelt søger mænd mere end kvinder. Det kan bl.a. handle om, at børnene godt kan lide vilde lege og fysisk aktivitet, som de oplever, at mange mænd er gode til at møde dem med. Andre forældre giver udtryk for, at det kan bidrage til at gøre børnene (og særligt piger) nysgerrige på flere emner og aktiviteter, som mænd typisk interesserer sig for og er gode til. Og endelig er der forældre, som påpeger vigtigheden af, at børnene oplever, at mænd kan være omsorgsgiver og lære børn om hygiejne og andre emner, som de som mødre typisk vil tale med deres børn om (se også afsnit 5.1.4).

“Typisk er det piger og drenge, der lever i et opsplittet familieforhold, hvor faren ikke er i billedet i hverdagen, der søger mig mere. Her har drengene også typisk brug for den ekstra dimension og få noget mandligt modspil.”

(Mandlig pædagog)

“Nu er vi selv meget fysiske herhjemme med at slås, fysisk kontakt og være vilde på den gode måde, og det har han også mulighed for at være i børnehaven. Det er vigtigt, at han kan det, fordi han er den type dreng, han er. Han kan godt lide, at der skal ske en masse, og det tror jeg mændene i den her daginstitution er rigtig gode til.”

(Forælder)

I forlængelse af ovenstående har mange mandlige ansatte oplevet sig eftertragtet som mandlig pædagog, fordi de har kunnet tilføre nogle andre ting, hvilket har styrket deres motivation yderligere.

4.1.3 Faktorer knyttet til arbejdets form kan også motivere mænd

Som supplement til ovenstående motivationsfaktorer er der også mænd, som fremhæver faktorer knyttet til arbejdets form og rammer.

For nogle mænd har **muligheden for at være meget ude og aktive** sammen med børnene motiveret dem til at arbejde i en daginstitution, hvor de i høj grad oplever at kunne arbejde med udeliv, bevægelse og grovmotorik. Dette gælder særligt for de mandlige ansatte, der arbejder i skovbørnehaver. En af de mandlige ansatte fortæller for eksempel, at vedkommende ikke nødvendigvis var skiftet fra specialområdet til daginstitutionens område, hvis det ikke havde været til en skovbørnehave. I forlængelse heraf fortæller den pædagogiske leder i skovbørnehaven, at de generelt har haft let ved at tiltrække mandlige ansatte til deres skovbørnehave.

“Jeg tænker, at det er vores koncept, der gør, at vi tiltrækker så mange mænd. Vi er en stor institution med meget udendørs aktivitet. Vi har dyr, vand, og husmandspædagogik, der handler om, at nogle gange skal børn opleve, at voksne laver et stykke arbejde, uden at børnene deltager, for eksempel at arbejde med en motorsav.”

(Leder)

Disse motivationsfaktorer knyttet til udeliv og aktivitet er også med til at forklare, hvorfor nogle af de mandlige an-

satte er mere motiverede for at arbejde med 3-6-årsområdet end med 0-2-årsområdet, hvor uden-dørs og fysisk udfoldelse fylder mindre. Denne tematik uddybes i kapitel 5.

En anden mandlig ansat fremhæver den **frihed og fleksibilitet**, der er i opgavevaretagelsen: Han motiveres af, at han kan være med til at finde på aktiviteter, emner og lege (både de planlagte og de spontane), og at der er plads til at udfolde sig kreativt. Endelig er der enkelte mænd, som peger på, at arbejdstiderne er attraktive og nemme at få til at passe ind i et familieliv. Dette er til forskel fra SFO-området og specialområdet, hvor arbejdstiderne er mere skæve, og hvor der kan være aften- og weekendarbejde.

4.2 Barrierer

4.2.1 Fordomme og lav prestige kan afholde mænd fra at vælge dagtilbudsområdet

Interviews med både ansatte og ledere vidner om, at fordomme og manglende viden om dagtilbudsområdet kan udgøre en væsentlig barriere og få mænd til at vælge en anden uddannelses- og karrierevej. Størstedelen af de mandlige ansatte har oplevet **fordomme om arbejdet i en daginstitution**, og at de har skullet retfærdiggøre deres karrierevalg over for deres omgangskreds. De opfattelser, de mandlige ansatte har mødt hos deres venner og bekendte, består for eksempel i, at jobbet er kedeligt, uambitiøst eller ikke er prestigefyldt. De mandlige ansatte har således også oplevet at skulle tale deres fag op og tydeliggøre over for deres omgangskreds, hvordan de kan være med til at gøre en forskel som ansat i en daginstitution. Nogle mænd er lykkedes med at ændre opfattelserne blandt deres omgangskreds. Andre fortæller, at de i stedet er stoppet med at tale med deres omgangskreds om deres job. Flere kvindelige ansatte kan nikke genkendende til, at manglende prestige kan afholde pædagoger, uanset køn, fra at søge ind på dagtilbudsområdet.

“Jeg husker selv, da jeg blev uddannet, at flere i min omgangskreds drillede mig med, om jeg skulle ud og tørre røv. Men 4-5 af de mennesker er selv blevet pædagoger bagefter. Så det har jo en virkning at tale positivt om det. Det er meget mere end at tørre røv. Man skal gå i dialog med folk, der forholder sig undrende.”

(Mandlig pædagog)

Nogle af de mandlige ansatte havde imidlertid selv samme fordomme, inden de begyndte at beskæftige sig med dagtilbudsområdet. Hos både dem selv og deres omgangskreds oplever de, at fordommene og opfattelsen af, at jobbet har lav prestige, afspejler **manglende viden om, hvad jobbet i virkeligheden går ud på**. Flere af de mandlige ansatte havde således tidligere en forestilling om, at jobbet primært handlede om at “passe” eller “opbevare” børn, bestod af praktiske opgaver og ikke var fagligt funderet. Dermed så de ikke en mulighed for at blive fagligt udfordret, udvikle sig i faget og være med til at skabe resultater og gøre en forskel. Faktorer, som alle er vigtige for de mandlige ansatte. De overvejede derfor oprindeligt andre uddannelses- og/eller karriereveje. Flere opfattede i den forbindelse specialområdet som mere udfordrende og som et job, der krævede en større grad af faglighed og teoretisk indsigt. Mændene forklarer det bl.a. med, at pædagogikken på specialområdet fremstod mere synlig. Der er således flere eksempler på mandlige ansatte, som begyndte på pædagoguddannelsen med tanker om at skulle beskæftige

“Jeg synes, det var kedeligt, for det handlede om omsorg og opbevaring af børn. Så jeg ville arbejde med noget helt andet på det tidspunkt.”

(Mandlig pædagog)

“Jeg har før tænkt, at man bare afleverede sine børn, og så legede man [børn og ansatte] bare hele dagen lang. Men det der med at se andre pædagoger, der gjorde et kæmpe stykke arbejde, og nørde det her med at være pædagog, gjorde en kæmpe forskel for mig.”

(Mandlig pædagog)

sig med ældre børn og unge, og som først efter deres uddannelsespraktik fik øjnene op for dagtilbudsområdet. Denne tendens bekræftes af ledere, som oplever, at mænd gerne vil udfordres og derfor vælger dagtilbudsområdet fra, fordi de har en fordom om, at det ikke er udfordrende og ingen faglighed kræver. De mandlige ansatte vurderer, at manglende viden om dagtilbudsområdet er mere kendetegnende for mænd end kvinder, og at det derfor udgør en større barriere for mænd.

“Lønnen var ringe, så det tiltalte mig ikke. Det gjorde, jeg sorterede det fra, fordi jeg ville have noget at leve af. Altså lønnen som politibetjent og folkeskolelærer er væsentligt bedre. Derfor valgte jeg det fra som karrierevej.”

(Mandlig pædagog)

Ifølge både ledere samt mandlige og kvindelige ansatte er **lønnen for ansatte på daginstitutionsområdet** med til at skabe et billede af, at arbejdet som pædagog er mindre udfordrende og/eller mindre vigtigt, fordi den er relativt lav i forhold til andre erhverv, både inden for og uden for det pædagogiske område. De giver desuden udtryk for, at nogle mænd er drevet af et ønske om at skulle forsørge sin familie og derfor vælger dagtilbudsområdet fra. Dette oplever de i mindre grad hos kvinder. En leder fortæller således også, at de har haft en del unge ufaglærte ansat, som har valgt jobbet fra til fordel for et job som lærervikar, hvor lønnen er væsentlig højere. Det lave lønniveau er dog en faktor, der potentielt kan afholde både mænd og kvinder fra at indtræde på dagtilbudsområdet.

Interviews med både ledere og mandlige ansatte tegner desuden at billede af, at flere mandlige ansatte møder **forventninger fra familie og omgangskreds om, at de skal videreudanne sig og eventuelt gå en ledelsesvej** senere hen. Dette kan både virke som et stort pres og kan samtidig være demotiverende, fordi der mellem linjerne ligger, at arbejdet som pædagog ikke er godt eller vigtigt nok. Denne tendens vidner om, at videreuddannelse og ledelsesansvar i andres øjne kan “kompen- sere” for, at faget og jobbet har lav status, og dermed skabe større respekt og anerkendelse hos andre. Der er også et eksempel på en mandlig ansat, som har oplevet et sådant pres fra tidligere ledere, og som blev mødt med en forventning, om “at du skal da ikke spille dine evner på gulvet”. Den mandlige ansatte blev således sendt på kursus og kørt i stilling til en lederstilling, selv om det ikke som udgangspunkt var noget, han brændte for.

“Man bliver kigget underligt på til et middagsselskab og spurgt, om man regner med at blive leder.”

(Mandlig pædagog)

“Men jeg har også videreuddannet mig og taget et diplom i pædagogik, og det har også gjort, at jeg har fået anseelse blandt venner og bekendte og fagfæller på tværs.”

(Mandlig pædagog)

4.2.2 Forestillinger om et kvindefag er med til at gøre jobbet mindre attraktivt

Både mandlige ansatte, kvindelige ansatte og ledere italesætter, at der i samfundet hersker en forestilling om, at arbejdet med små børn i daginstitutioner er et “kvindefag”, og at dette kan udgøre en barriere for, at mænd tilvælger dagtilbudsområdet. Flere af de mandlige ansatte gjorde sig således samme forestillinger, inden de trådte ind på daginstitutionsområdet. Det betød, at de ikke anså daginstitutionsområdet som en attraktiv uddannelses- og karrierevej. Forestillingen om et kvindefag har ifølge informanterne rod i, at mange primært møder kvindelige ansatte i daginstitutioner, og at det ofte er kvinder, der repræsenterer daginstitutionsområdet i medierne, på pædagoguddannelsen og i andre faglige sammenhænge. Der er også et par ledere, som peger på, at en lille detalje som den, at BUPL anvender pink farver i deres logo og materialer, kan være med til at forstærke denne forestilling.

“Dengang oplevede jeg, at dagtilbud var kvindedomineret, og at det var kvindelige værdier, der dominerede området. De ting, man skulle være god til, var jeg ikke god til. Det handlede om at holde styr på ting og holde orden og se, om børn skulle trøstes. Der blev ikke lagt vægt på de ting, jeg synes var spændende [...]. Jeg følte ikke, jeg havde noget at tilbyde dem, som de kvindelige pædagoger ikke også kunne tilbyde.”

(Mandlig pædagog)

Ifølge både mandlige ansatte, kvindelige ansatte og ledere kan oplevelsen af, at arbejdet i en daginstitution er et kvindefag, have forskellige implikationer. For det første kan det give associationer til for eksempel “snakkeklubber” og “rundbordspædagogik”, som især hos mænd kan være med til at **styrke opfattelsen af, at jobbet er uinteressant eller uambitiøst** (jf. ovenfor). Enkelte ledere og kvindelige ansatte italesætter også, at der kan herske stereotype opfattelser af, at det derfor er “bløde” eller “feminine” mænd”, som arbejder i en daginstitution.

“Der ligger en stereotyp forventning om, at du er meget i kontakt med din feminine side. Det oplever man ikke på gulvet, men det er det, omverdenen oplever.”

(Kvindelig pædagog)

For det andet kan det medvirke, at **mænd i mindre grad kan se sig selv i faget**, fordi de ikke har nogen mænd at spejle sig i. Og for det tredje kan forestillinger om kvindelige værdier og kompetencer hos nogle mænd skabe **usikkerhed, om de som mænd er gode nok til jobbet**. Enkelte mænd har da også oplevet at skulle overbevise både sig selv, kollegaer og arbejdsgivere om, at de som mand var i stand til at varetage omsorgsarbejde.

“Nu har jeg været til en enkelt samtale til en vuggestue, og det føltes som om, at man her mente, at kvinder er bedre til at give omsorg end mænd, og det var lidt som om, at mange af spørgsmålene handlede om, hvorvidt jeg var god nok til at give omsorg.”

(Mandlig pædagog)

5. ARBEJDSOPGAVER OG INTERAKTION MED BØRN

I interviewene har vi belyst de mandlige ansattes *typiske* arbejdsopgaver, tilgange og interaktion med børn og eventuelle forskelle i forhold til kvindelige ansatte. Dette med henblik på at undersøge, hvilke opgaver der særligt motiverer de mandlige ansatte, og hvilke faktorer knyttet til fordeling af opgaver blandt de ansatte der kan virke henholdsvis motiverende og demotiverende.

Generelt er der stor variation i de mandlige ansatte arbejdsopgaver. I interviewene beskriver både de mandlige og kvindelige ansatte, ledere og forældre, at kvinder og mænd i dagtilbud som udgangspunkt udfører de samme opgaver. De mandlige og kvindelige ansatte samt deres ledere forventer også af hinanden, at de ansatte varetager de samme opgaver uanset deres køn. Arbejdsopgaverne er således kønsneutrale i udgangspunktet, og både de kvindelige og mandlige ansatte fremhæver kerneopgaven og børnenes behov som det centrale. Det motiverer generelt de mandlige ansatte, at der er mulighed for at varetage forskellige arbejdsopgaver ud fra en kønsneutral opgavefordeling.

“Det ville virke mærkeligt, hvis det [arbejdsopgaverne] var opdelt på køn i forhold til kerneopgaven. Det ville svare til, at en mandlig og kvindelig sygeplejerske udførte forskellige opgaver eller en mandlig og kvindelig lærer. Det kan man ikke forestille sig.”

(Mandlig pædagog)

I praksis er der dog eksempler på, at mandlige og kvindelige ansatte varetager forskellige opgaver. Mændene varetager for eksempel i højere grad udendørsaktiviteter og lege med en høj grad af aktivitet og bevægelse end deres kvindelige kollegaer. På tværs af de interviewede målgrupper fremhæver de, at det skyldes forskellige interesser blandt de mandlige og kvindelige ansatte, og at mændene også varetager opgaver i relation til for eksempel omsorg. Det er således de ansattes interesser, som er afgørende for, hvilke arbejdsopgaver de ansatte varetager, og ikke køn (og forventningerne hertil).

Inden for dagtilbudsområdet er der ifølge flere af de mandlige ansatte et større udfoldelsesrum i forhold til fysiske aktiviteter med børn i aldersgruppen 3-6 år. Flere af de interviewede mænd er motiverede af fysiske aktiviteter i kerneopgaven og foretrækker derfor at arbejde med målgruppen af børnehaver frem for vuggestuebørn.

I de følgende afsnit vil vi udfolde drivkræfter og barrierer med hensyn til arbejdsopgaver.

5.1 Drivkræfter

5.1.1 Kønsneutrale og interessedrevne opgaver styrker kvaliteten i kerneopgaven

Undersøgelsen indikerer, at en kønsneutral opgavefordeling og deraf variation i arbejdsopgaver som del af kerneopgaven motiverer mandlige ansatte. Det motiverer dem imidlertid også, at de har mulighed for i høj grad at varetage arbejdsopgaver, som interesserer dem.

Generelt oplever interviewpersonerne ikke, at der er forskel på mænd og kvinders arbejdsopgaver i dagtilbud, eller at der er særlige forventninger til mændene på grund af deres køn. Enkelte mand-

“Det er mit indtryk, at de mandlige ansatte indgår på lige fod med kvinderne. Der er ikke særlige ‘mandeopgaver’ eller ‘kvindeopgaver’. Det virker meget ligeligt fordelt.”

(Forælder)

lige ansatte fremhæver i interviewene, at de ikke oplever en kønsforventning til kerneopgaven, men at der kan være en forventning om, at mænd varetager nogle bestemte praktiske opgaver, som kræver en vis fysik. Det kan for eksempel være tunge løft i forbindelse med levering af varer.

Den **kønsneutrale opgavefordeling** oplever både mandlige og kvindelige ansatte, ledere og forældre til børn i dagtilbudene som positiv, da de vurderer, at det kan skabe en mangfoldig kønsforståelse hos børnene, hvor både mænd og kvinder kan varetage opgaver i relation til for eksempel omsorg og fysiske aktiviteter. En kønsneutral arbejdsfordeling giver desuden variation i det daglige arbejde, og flere af de mandlige ansatte fremhæver en varieret arbejdsdag med forskellige typer af opgaver som motiverende. Endelig fremhæves samspillet mellem de ansatte uafhængigt af køn som særligt velfungerende, når alle bidrager til alle opgavetyper, samarbejder og udveksler erfaringer og kompetencer. På den måde kan de ansatte blive udfordret af andre perspektiver og tilgange og udvikle sig fagligt (se også afsnit 6.1.1). Den fælles opgavevaretagelse blandt personalet kan således bidrage positivt til den faglige udvikling og styrke kvaliteten i kerneopgaven.

“Jeg tror ikke, man skal sige, at nogle ting passer bedre til mænd end kvinder. Fordi, når man har valgt faget, har man som udgangspunkt alle interesse i kerneopgaven.”

(Kvindelig pædagog)

Både de mandlige og kvindelige ansatte fremhæver det derudover som positivt, at **arbejdsopgaverne tager udgangspunkt i interesser og kompetencer** frem for køn, og at de bliver motiverede af at have medindflydelse på, hvad de laver sammen med børnene. De mandlige ansatte bliver motiverede af at arbejde med det, de brænder for og er dygtige til i kerneopgaven, fordi de i disse situationer i højere grad oplever at lykkes med at dele deres begejstring og interesse med børnene. Det styrker således også kvaliteten i kerneopgaven.

“Jeg tænker mere: Hvad ligger der i den pædagogiske opgave? Om det er at lave bål eller sætte noget kreativt i gang, så må jeg gøre noget, så godt jeg kan i forhold til, hvor godt jeg kan gøre det med børnene. Så ender jeg nogle gange i aktiviteter, hvor jeg er totalt på bar bund. Men hvis vi bliver spurgt, så vælger jeg de aktiviteter, som jeg er god til, fordi det får børnene også mest ud af.”

(Mandlig pædagog)

“Vi ordner de ting, der skal ordnes. Selvfølgelig. Om det er min mandlige kollega eller mig er ligegyldigt. Noget skal gøres. Slut. Men en masse opgaver er lystbetonede – ud fra en faglig betragtning selvfølgelig. Det er altid sjovere, når man gør noget, fordi man har lyst og kan se en faglig begrundelse.”

(Kvindelig pædagog)

5.1.2 De mandlige ansatte vil gerne arbejde fagligt med børnenes udvikling

Undersøgelsen viser, at det motiverer mange af de mandlige ansatte at **arbejde fagligt med børns udvikling**. Det kan for eksempel være arbejde med udvikling af børns fin- og grovmotorik, adfærd eller kognitive kompetencer, hvor de får mulighed for at applicere teoretisk viden i deres arbejde

“Jeg kan mærke, at jeg stadig har redskaber qua mit gamle arbejde [inden for specialområdet, red.] i forhold til de børn, der har det svært. Jeg kan mærke, at jeg er tiltrukket af det og derfor suger de her børn til mig og suger mig hen til dem.”

(Mandlig pædagog)

og følge børnenes udvikling. Det kan også være ved at arbejde med konkrete problemstillinger. Flere af de interviewede mandlige ansatte har været eller er tilknyttet børn med særlige udfordringer som for eksempel autismspektrumforstyrrelser, udadreagerende adfærd eller børn i sorgprocesser. I interviewene fremhæver flere af de mandlige ansatte, at de motiveres af at arbejde med børn, som har brug for ekstra pædagogisk støtte.

Enkelte af de mandlige ansatte fremhæver også vigtigheden af at integrere fagligheden i det daglige arbejde. Det kan både være internt i forbindelse med faglig sparring og diskussion blandt de ansatte i dagtilbuddene og i dialogen med forældre.

5.1.3 Bestemte aktiviteter tiltrækker mandlige ansatte

Til trods for kønsneutrale forventninger til, hvilke arbejdsopgaver de mandlige ansatte skal varetage, tegner undersøgelsen et billede af, at de **mandlige ansatte ofte varetager bestemte typer af aktiviteter i praksis**. Det vedrører for eksempel bevægelse, udeliv og science (for eksempel

”Det her med ‘science’, der er kommet fokus på. Det tror jeg også gør, at der er kommet flere ‘maskuline’ sider af pædagogikken, der bliver trukket frem og givet plads til, så vi netop får forskelligheden i spil.”

(Kvindelig pædagog)

skovbørnehaver), ”slåskampe” og andre vilde lege, frie og fantasifulde lege og at pjatte og lave sjov/drille børnene. Både de mandlige og kvindelige ansatte og lederne beskriver i interviewene denne forskel i mænd og kvinders arbejdsopgaver som positiv, fordi den er forårsaget af interesseforskelle mellem mandlige og kvindelige ansatte og medindflydelse i tilrettelæggelse af arbejdsopgaver – og ikke kønsdrevne forventninger til varetagelse af opgaver.

Mange af de mandlige ansatte bliver motiverede af denne type af aktiviteter og oplever at lykkes med noget særligt i sådanne aktiviteter. Dette skyldes bl.a., at de **mandlige ansatte typisk har en anden tilgang** til børnene end de kvindelige ansatte. Både ansatte, ledere og forældre beskriver således *generelt* de mandlige ansatte som mere handlingsorienterede, spontane, umiddelbare og direkte. Det understøttes af, at flere mandlige ansatte fremhæver, at de prøver tingene af for at se, hvordan det fungerer, mens de kvindelige ansatte i højere grad snakker om og diskuterer tingene. De mandlige ansatte har derudover en høj grad af nærvær i lege og aktiviteter og stiller krav til børnene og udfordrer dem i forhold til deres *comfort zone*. De mandlige ansatte planlægger typisk de konkrete aktiviteter med øje for, at både drenge og piger kan deltage, og oplever, at børnene søger de ansatte på baggrund af interesser, nærvær og relation og i mindre grad på baggrund af køn. I nogle tilfælde tiltaler mændenes tilgang og aktiviteter imidlertid drenge mere end piger.

”Vi har flere donormødre, hvor børnene ikke har fædre, og her har det været godt for børnene at se en pædagog, der løfter lidt højere og kilder lidt vildere. De [mandlige ansatte] har givet nogle andre perspektiver. De vil gerne udvide noget af det, der i forvejen er, og lade grænserne rykke sig lidt mere.”

(Kvindelig pædagog)

”Det er en berigelse at have de mandlige pædagoger. Jeg synes ikke, de er bedre, men de giver noget andet og ekstra.”

(Kvindelig pædagog)

Adspurgt til, hvilken betydning de mandlige ansattes tilgang har for børnene, peger både forældre, ansatte og ledere på, at de mandlige ansattes tilgang kan rykke børnenes grænser og give børnene nye perspektiver og oplevelser af at lykkes med noget, som de ellers ikke havde fået afprøvet. Der er også en leder, som peger på, at tingene bliver mere overskuelige for børnene, når de er sammen med de mandlige ansatte. Lederen oplever, at mændene er mere tydelige og konkrete og bruger mindre tid på at forklare og give børnene forskellige valgmuligheder.

”Det, der er kernen i forskellen på mænd og kvinder, er, at mange kvinder vil gerne være rigtige og perfekt, have kontrol og aflevere de gode forklaringer til forældrene. Mens mændene er mere sådan: ”Det nåede vi ikke lige, vi prøver en anden dag”.”

(Leder)

Flere mandlige ansatte fremhæver deres interesse og motivation for fysiske aktiviteter og lege som afgørende for, at de har valgt at arbejde med børnehavebørn frem for vuggestuebørn. De ønsker

at arbejde med **målgruppen af børnehavebørn**, fordi de oplever bedre muligheder for at udfolde sig fysisk med denne målgruppe.

Det er imidlertid ikke alle mænd, der tiltrækkes af fysiske aktiviteter, udeliv og vilde lege, og som har en mere spontan og direkte tilgang til børnene. Der er også eksempler på mandlige ansatte, som er meget eftertænksomme og har brug for at vende tingene med deres kollegaer flere gange, før de føler sig sikre på en handling. Ligeledes er der eksempler på mandlige ansatte, som foretrækker at arbejde med vuggestuebørn. Dette skyldes både, at de nyder nærværet med børnene, og at de oplever endnu større mulighed for at påvirke børnene, når de er så små. Tilsvarende understreger mandlige og kvindelige ansatte og ledere, at der er stor forskel på de kvindelige ansatte og deres tilgang til børnene.

”Jeg var faktisk overbevist om, at jeg skulle være i børnehave, for det havde jeg været før [...] Men i min sidste lønnede praktik kom jeg i vuggestue og fandt ud af, at det var fantastisk, og det passede mig bedre end børnehaven. Jeg synes, det er nogle andre ting, der er i fokus her. Ting som nærhed, tryghed og forudsigelighed er vigtigt her, og det er bare nogle områder, der passer supergodt til mig, som den fagperson og pædagog jeg er.”

(Mandlig pædagog)

5.1.4 Fokus på mangfoldighed i relation til børnene kan motivere

Undersøgelsen tegner et billede af, at flere mandlige ansatte oplever det som motiverende at arbejde med mangfoldighed i relation til børnene – og at dette opleves som nemmere, når der ligeledes er en mangfoldig personalesammensætning. De tilskriver mangfoldighed og forskellighed i relation til børnene en selvstændig værdi.

Der er enkelte eksempler på, at dagtilbuddene **arbejder aktivt med kønsmæssig mangfoldighed** i relation til børnene. En mandlig og kvindelig ansat fra et dagtilbud fortæller, at de ansatte løbende minder hinanden om mangfoldighed i aktiviteter med børnene. Det er for eksempel i form af påmindelser til hinanden, hvis de kommer til at tale kønsstereotyp til børnene ved for eksempel at sige; ”hvor er du fin” til pigen og ”hvor er du sej” til drengen.

I de fleste tilfælde fylder arbejdet med kønsmæssig mangfoldighed sammen med børnene dog mindre. Generelt er det heller ikke forældrenes oplevelse, at dagtilbuddene har eksplicit fokus på eller arbejder med kønsmæssig mangfoldighed i relation til børnene. Enkelte forældre oplever derimod aktiviteterne i deres børns dagtilbud som kønsstereotype, hvor drenge og piger opdeles i aktiviteter, så drenge laver aktiviteter med andre drenge, mens piger laver aktiviteter med andre piger.

Forældre fremhæver generelt vigtigheden af mangfoldighed i dagtilbud, og nogle forældre efterspørger, at dagtilbuddene i endnu højere grad har fokus på mangfoldighed. En forælder understreger for eksempel, at det er vigtigt, at børn også oplever mandlige autoriteter inden skolestart, og at dagtilbuddene skal nuancere børnenes kønsforståelse. En anden forælder fremhæver, at dagtilbud skal ”gøre børnene klar til at komme ud på den anden side”. Forælderen vurderer, at det er vigtigt ikke at reproducere forståelsen af, at ”piger er pædagoger, og at drenge er politi- og brandmænd”. Der er imidlertid også forældre, som peger på, at den kønsmæssige mangfoldighed blandt personalet i dagtilbuddet i sig selv kan bidrage til at ændre dette mønster. De fremhæver, at deres børn har tætte relationer til både mandlige og kvindelige ansatte, og ser derfor ikke et behov for, at dagtilbuddene aktivt arbejder med eller iværksætter aktiviteter med børnene med fokus på mangfoldighed, så længe personalesammensætningen er mangfoldig.

”Det, som er vigtigst for mangfoldighed i daginstitutioner, er, at man kan omfavne et barns udvikling bredest muligt ved, at begge køn er repræsenteret.”

(Forælder)

Hvor få dagtilbud har fokus på kønsmæssig mangfoldighed i relation til børnene, arbejder flere med **mangfoldighed med hensyn til etnicitet**. Det kan for eksempel være i form af aktiviteter i forbindelse med fødselsdage, hvor de taler om børnenes etniske og kulturelle baggrund. En mandlig ansat har for eksempel iværksat en aktivitet med fokus på en ekstra sprogindsats. Her får børnene mulighed for at sige ting på deres modersmål, så deres modersmål anerkendes og styrker deres dansksproglige kompetencer.

5.2 Barrierer

5.2.1 Implícitte forventninger kan være demotiverende

Selv om interviewpersonerne generelt ikke oplever eksplicitte forventninger til, hvilke arbejdsopgaver mandlige ansatte skal varetage, peger flere af interviewpersonerne på, at der sommetider kan være implícitte forventninger eller herske en "plejerkultur". I interviewene er der således eksempler på ubevidste forskelle og forventninger til de mandlige ansatte og deres arbejdsopgaver. Det er for eksempel tilfældet i forhold til idrætsaktiviteter, hvor fodbold bl.a. nævnes af de kvindelige ansatte som en af de aktiviteter, mændene ofte forventes at være ansvarlige for. Det samme er tilfældet med håndværksopgaver og praktiske opgaver i værkstedet. En mandlig ansat fremhæver for eksempel, at han i forbindelse med sin ansættelse oplevede, at dagtilbuddet tydeligt søgte en mand. Han oplevede en forventning om, at han bragte "vilde lege og sport" ind i arbejdet.

Sommetider skyldes det, at de mandlige ansatte *som udgangspunkt* godt kan lide at stå for disse aktiviteter, og hvis ingen andre tager initiativ til at stå for disse aktiviteter, ender det derfor ofte med, at det bliver de mandlige ansatte, som gør det. I nedenstående boks er der præsenteret et konkret eksempel fra de mandlige og kvindelige ansattes fortællinger.

Boks 5-1: Eksempel på implícitte forventninger til mænds opgavevaretagelse

De ansatte skal melde sig ind på aktiviteter, som de gerne vil være ansvarlige for den pågældende dag. Det er den samme mandlige kollega, der er endt med at være ansvarlig for fodboldturneringen endnu engang, selv om han egentlig ønskede at lave andre aktiviteter med børnene. Den mandlige ansatte vil gerne, at børnene får mulighed for at spille fodbold, men der er ingen andre end ham, som ønsker at påtage sig opgaven. Den mandlige ansatte kan godt lide at spille fodbold og melder sig derfor, selvom det betyder, at han ikke får mulighed for at varetage de andre aktiviteter, han også godt kan lide.

De aktiviteter, som implicit forventes af de mandlige ansatte ud fra stereotype kønsopfattelser, kan være motiverende for nogle og demotiverende for andre. Det kan være motiverende, hvis den mandlige ansatte er særligt interesseret i fysiske aktiviteter med børnene. Omvendt kan det være demotiverende, hvis vedkommende i højere grad ønsker at varetage opgaver i relation til omsorg frem for fysiske aktiviteter og "vilde lege" – eller blot ønsker variation i opgavevaretagelsen. De implícitte forventninger til mandlige ansattes arbejdsopgaver kan således blive en barriere for nogle mænd.

Implícitte ledelsesforventninger til mandlige ansatte (se også afsnit 4.3.1) kan også være demotiverende for mænd, som er motiverede af aktiviteter tæt på kerneopgaven. Flere mandlige ansatte vil gerne "være på gulvet" og har *ikke* ambitioner om at blive ledere. Det vil bl.a. medføre flere møder og dermed mindre aktivitetstid sammen med børnene.

6. ARBEJDSMILJØ OG RAMMER

Undersøgelsen tegner overordnet set et billede af, at mandlige pædagogers oplevede arbejdsmiljø kan spille en afgørende rolle for deres beslutning om at vælge eller fravælge dagtilbudsområdet. Flere faktorer i arbejdsmiljøet spiller ind på denne beslutningsproces. I dette afsnit præsenteres de væsentligste drivkræfter og barrierer, herunder hvad der kendetegner et godt kollegialt, fagligt og psykisk arbejdsmiljø for de mandlige ansatte samt betydningen af mistænkeliggørelse i relation til pædofili og overgreb, faglig udvikling og direkte kommunikation.

Udsagn fra de mandlige ansatte vidner først og fremmest om, at mændene generelt oplever et godt arbejdsmiljø i deres respektive dagtilbud. Det gode arbejdsmiljø er kendetegnet ved åbenhed og fokus på faglig udvikling. Mændene motiveres, når deres kollegaer er åbne overfor nye tilgange og anerkender den forskellighed, de tilfører til dagtilbuddet. De mandlige ansatte er drevet af at kunne udvikle sig fagligt og få egne styrker og interesser i spil på arbejdspladsen. Hvis arbejdsmiljøet ikke tillader faglig udvikling og rum for forskellighed, kan det være en barriere for fastholdelsen af de mandlige pædagoger.

Selv i det gode arbejdsmiljø kan der sommetider opstå udfordringer. En udfordring, som bliver understreget på tværs af mændene, er et arbejdsmiljø præget af snakke i krogene og tvetydig kommunikation. I forlængelse heraf savner enkelte også at dele et interessefællesskab med andre mandlige kollegaer, og de kan sommetider føle sig isoleret i det sociale samvær. Endelig beretter flere af de ansatte også om, at frykten for mistænkeliggørelse i relation til overgreb var en oplevet barriere, da de indledningsvis skulle starte i dagtilbud – og for nogle dukker frykten stadig op fra tid til anden.

I det følgende udfoldes de ovennævnte drivkræfter og barrierer, der knytter sig til arbejdsmiljø og rammer for mænd i dagtilbud.

6.1 Drivkræfter

6.1.1 Åbenhed og fokus på faglig udvikling kendetegner et godt fagligt arbejdsmiljø

Som nævnt i de tidligere kapitler erfarer flere forældre, kvindelige kollegaer og ledere, at de mandligt ansatte bidrager med en anden tilgang og nye perspektiver på opgaveløsningen. Både mandlige og kvindelige ansatte udtrykker således også, at den kønsmangfoldighed kan skabe grobund for nye ideer og tilgange. Mange af de mandlige ansatte oplever i forlængelse heraf, at et godt fagligt samarbejde er kendetegnet ved, at kollegaer udviser **åbenhed over for nye perspektiver og tilgange** og værdsætter forskellighed i opgaveløsningen. Det motiverer de mandlige ansatte at blive hørt og anerkendt for deres (til tider) anderledes tilgange.

“Jeg synes, at det er fedt at kunne kaste en ide op i luften, og så lægger en af de mandlige kollegaer noget andet og mere oveni. Det er en berigelse at have de mandlige pædagoger.”

(Kvindelig pædagog)

“I de miljøer, hvor der er rum til forskelligheden, der synes jeg, at rummeligheden giver et godt arbejdsmiljø. Det er nok den rummelige tilgang til praksis og pladsen til at se tingene forskelligt, der gør det.”

(Mandlig pædagog)

Åbenhed over for nye perspektiver kan indimellem kræve en vis portion **rummelighed fra både de kvindelige og mandlige ansatte**. Udsagn på tværs af de kvindelige ansatte vidner netop om, at det til tider kan skabe frustrationer, når mændene for eksempel ikke udfører praktiske opgaver i samme rækkefølge som de kvindelige medarbejdere. I en sådan sammenhæng understreger de adspurgte mænd vigtigheden af et arbejdsmiljø, hvor de

kvindelige ansatte rummer og accepterer, at mændene sommetider håndterer opgaveløsningen anderledes.

Ifølge flere af de adspurgte mænd er et godt fagligt arbejdsmiljø derudover kendetegnet ved, at der er **plads til at bringe egne faglige styrker og interesser i spil**. Mange af de mandlige pædagoger er drevet af, at deres individuelle styrker og kompetencer bliver set og anvendt aktivt i samspil med deres kollegaer. I praksis kan dette for eksempel indebære, at de mandlige ansatte får tildelt egne ansvarsområder eller selv får lov at igangsætte aktiviteter, som de er særligt gode til. Det kan også være ved, at medarbejderne er forpligtede til at videndele og sparre med hinanden, hvis man indtræder i institutionen med særlige kompetencer eller viden.

“Der er jo også det kollegiale samarbejde, der er afgørende. Det er nok også det, der har en stor betydning for mig. Jeg præsterer bedre, når jeg er sammen med gode kollegaer, og vi ser hinandens styrker frem for hinandens svagheder.”

(Mandlig pædagog)

“For mig er arbejdspladsen ligegyldig, hvis der ikke var mulighed for at rykke sig fagligt og følge med i udviklingen på ens fagområde. Så ville man dø fagligt. Så jeg ville ikke være et sted, hvor den mulighed ikke var til stede.”

(Mandlig pædagog)

Endelig er de mandlige ansatte drevet af hele tiden at blive bedre fagligt og holde trit med udviklingen i den pædagogiske faglitteratur. Flere af dem udtrykker derfor et behov for, at der på arbejdspladsen er **fokus på faglig udvikling**. For nogle er det en stor drivkraft at kunne få lov at tage på specialpædagogiske kurser og videreudanne sig. Andre lægger særlig vægt på vigtigheden af at kunne sparre med deres kollegaer om nye teoretiske vinkler på opgaveløsningen.

Mændene oplever, at **faglig sparring kønnene imellem** kan være særligt motiverende og givtigt for opgavevaretagelsen. Både mandlige og kvindelige ansatte erfarer også, at sparring med forskelligartede kollegaer fordrer nytænkning og en styrket faglighed i dagtilbuddene. En kvindelig ansat fortæller for eksempel i denne sammenhæng, at hun i samarbejde med de kvindelige kollegaer ofte tænker i samme spor i opgaveløsningen. Her supplerer den mandlige pædagog med nye og uvante måder at gå til opgaven på, og i samarbejdet når de ofte frem til en fælles og bedre løsning for børnene.

“Men det, som jeg synes, har været vildt fedt, det er den der sparring, som jeg har, hvor der kommer en anden tankevirkosomhed ind, når det ses med en mands øjne. Nogle af mine “selvfølgelig gør vi det her” bliver der lige rusket i – fordi sådan havde jeg slet ikke tænkt. Det synes jeg er så fedt. Fordi vi tænker jo ikke ens.”

(Kvindelig pædagog)

6.1.2 Mænd ønsker direkte kommunikation og et interessefællesskab med kollegaer

Udsagn fra de mandlige ansatte vidner om, at de er drevet af et arbejdsmiljø, hvor kommunikation om opgaveløsningen eller praktiske henseender foregår direkte og er ligefrem. Flere af de mandlige ansatte nævner, at de trives, når der er en **klar og tydelig kommunikation og forventningsafstemning** i forhold til opgavevaretagelsen, samt når kollegaerne ikke lader udfordringer eller problematikker forblive usagte. Den direkte kommunikation er netop også en af de forcer, som både forældre samt de kvindelige ansatte fremhæver i deres beskrivelse af de mandlige ansatte. De oplever, at mændene bidrager positivt til et arbejdsmiljø, der til tider kan være præget af uklar kommunikation og en frygt for at træde hinanden over tæerne. Her er mændene ofte mere direkte

i deres retorik, hvorfor kontroverser i personalegruppen bliver undgået i stedet for at fylde unød-
vendigt.

“De samarbejder, jeg har trivedes bedst i, er dem, hvor kommunikation har været direkte. [...] Bare det der med, at man hurtigt får talt med hinanden om, at det var træls, at jeg gjorde noget anderledes, end hun havde forventet. Det betyder, at man hurtigere kan komme frem til, hvad man skal gøre fremadrettet [...]. Den direkte kommunikation trives man som mand godt i.”

(Mandlig pædagog)

En anden drivkraft knyttet til det kollegiale fællesskab, som bliver udtrykt på tværs af de adspurgte mænd, er et **kollegialt og socialt samvær, hvor man deler fælles interesser**. Mange af mændene oplever, at det gør en stor forskel for deres arbejdsglæde, at de har kollegaer, hvor de for eksempel kan tale om interesser, der ikke vedrører det faglige. For størstedelen af de adspurgte mænd er det interessefællesskabet snarere end kønnet i sig selv, der er afgørende. For andre er det dog særligt vigtigt, at de har mulighed for at omgås mandlige kollegaer – både til pauser og uden for arbejdspladsen, hvor de kan mødes til sociale arrangementer, for eksempel shelterture eller til fodbold.

“Det gode kollegiale miljø afhænger også meget af de interesser, man deler. Om det er mænd eller kvinder er lige meget. Vi har også haft mandlige vikarer inde, og der tænkte jeg ikke “wow det var fedt, at der kom en mand ind.”

(Mandlig pædagog)

6.1.3 Det gode psykiske arbejdsmiljø kræver tillid og gennemsigtighed

I undersøgelsen tegner der sig et billede af, at de mandlige ansatte sætter pris på et arbejdsmiljø, hvori de oplever **tillid i deres opgaveløsning**. Som det vil blive udfoldet i afsnit 6.2.3 hænger dette sammen med, at flere af de adspurgte mænd tidligt i deres karriere har frygtet at blive mistænkt for pædofili og overgreb af kollegaer eller forældre i forbindelse med deres arbejde med børnene. Flere af mændene oplever, at de i højere grad kan lægge denne frygt bag sig, når deres leder og kollegaer udtrykker, at de har tillid til dem og forventer, at mændene løfter samme omsorgsopgaver som kvinder, for eksempel bleskift, trøst eller toiletbesøg med børnene.

En vigtig drivkraft for mændenes synes her at være, at der er **åbne dialoger om, hvordan man håndterer og undgår mistænkeliggørelse**. Enkelte kvindelige og mandlige ansatte nævner, at

“Hos os har alle medarbejdere de samme arbejdsopgaver. Mænd trøster og putter og sover med børnene. Vi har et ‘åbendør’-princip: Vi arbejder alle for åbne døre og taler åbent om det. Vi har ikke haft nogle mænd, der var bekymrede for det, eller forældre, der var bekymrede for det.”

(Leder)

at det især er vigtigt over for nyansatte tidligt at få afdramatiseret deres frygt ved at gå i dialog om den ansattes bekymringer og understrege den tillid og de forventninger, institutionen har til den ansatte.

Både kvindelige og mandlige ansatte peger på, at en anden effektiv måde at sikre tillid og gennemsigtighed i arbejdsmiljøet er at have **klare regler og retningslinjer** for personalets omgang med børnene – regler, der er fælles for både mænd og kvinder. Ifølge de mandlige og kvindelige ansatte er

det med til at understrege, at omgangen med børn er en tillidssag for både mænd og kvinder og ikke kun mændene alene. I forlængelse heraf har en leder og mandlig ansat gode erfaringer med, at vinduer til puslerummet eller det fysiske fravær af toilettdøre i institutionen sikrer gennemsigtighed og bidrager til at undgå mistænkeliggørelse af de ansatte.

6.2 Barrierer

6.2.1 Manglende åbenhed og mulighed for sparring udfordrer det faglige arbejdsmiljø

Lige såvel som et fagligt arbejdsmiljø præget af åbenhed og faglig sparring kan være en drivkraft for de mandlige ansatte, lige såvel kan det modsatte blive oplevet som en barriere. På tværs af de adspurgte mænd peger flere på, at de tidligere i deres karriere frygtede at indtræde i **et rigtigt arbejdsmiljø**, hvor særligt de kvindelige ansatte ønskede at bevare opgaveløsningen på den måde, "det plejede" at blive gjort. Nogle oplevede da også, at det kunne være vanskeligt som mand at udføre deres arbejde, fordi de kvindelige ansatte ikke lod dem udtrykke sig eller komme med nye ideer og perspektiver. De peger imidlertid også på, at det primært er en barriere, hvis man ankommer som nyuddannet, mens de andre i personalegruppen har været der længe og derfor har udviklet vaner i opgaveløsningen. Det kunne for eksempel være ved varetagelse af de praktiske opgaver, hvor de kvindelige ansatte forestiller sig, at det skal gøres i én rækkefølge, mens den mandlige ansatte har en anden tilgang. Både kvindelige og mandlige ansatte giver udtryk for, at det kræver mod og ben i næsen for den mandlige ansatte at stå imod og sige fra overfor en til tider rigid og statisk kultur. For enkelte mænd har dette tidligere været vanskeligt at overkomme, hvorfor de er endt med at forlade dagtilbuddet.

"Men jeg kan mærke på de andre kvindelige kollegaer, at de ikke er lige så begejstrede for ham, fordi han ikke lige gør tingene på den helt samme måde og tænker på at rydde op osv. Der tror jeg, at det er svært at skulle sige fra. Man skal have ben i næsen, hvis man skal være i det her. Vi har jo opbygget en kultur, og der er noget 'plejer', og hvis man gør det på en anden måde, så tror jeg, man bliver nemt udsat."

(Kvindelig pædagog)

For nogle af de adspurgte mænd kan en anden barriere være **manglende mulighed for faglig sparring med andre mænd på arbejdspladsen**. Et par af de mandlige ansatte peger på, at det er særligt vigtigt med sparring fra kønsfæller, når man som ung og nyuddannet tvivler på, hvorvidt man kan løfte rollen som omsorgsgiver. For eksempel nævner enkelte af de adspurgte mænd, at det i udførelsen af den intime omsorg, herunder bleskift og toiletbesøg, kan være rart med sparring fra andre mandlige pædagoger. Ligeledes kan det være en barriere for indledningsvis at indtræde på dagtilbudsområdet, hvis det ikke er muligt at sparre med mandlige pædagoger undervejs i mændenes uddannelsesforløb. Som nævnt i kapitel 4, har det for nogle af de mandlige ansatte været afgørende, at de har mødt andre mandlige pædagoger og derigennem har fået øjnene op for, hvad de som mænd kan bidrage med som pædagog på dagtilbudsområdet.

6.2.2 Snakke i krogene og ensomhed kan hindre det gode kollegiale arbejdsmiljø

Som nævnt ovenfor, foretrækker flere af de mandligt ansatte et kollegialt arbejdsmiljø, hvor kommunikationen er direkte og tydelig. Derfor er det også en gennemgående pointe på tværs af de adspurgte mænd, at det er **en udfordring at være i et arbejdsmiljø, hvor der ofte er snakke i krogene eller hvor problematikker forbliver usagte**. De oplever, at de kvindelige kollegaer sommetider er mindre direkte, når de skal drøfte problematikker eller forventningsafstemme i personalegruppen. Det kan betyde, at frustrationerne hober sig op og skaber u hensigtsmæssige konflikter eller dynamikker i personalegruppen.

"Det usagte hober sig op. [...]. Ved kvinder er der en anden kommunikation, som vi ikke forstår, og derfor kan vi godt træde forkert en gang imellem."

(Mandlig pædagog)

Flere af de adspurgte mænd oplever ligeledes, at **manglende fælles interesser med kollegaer i personalegruppen kan være en barriere** for deres arbejdsglæde. Enkelte beretter om, at der er et andet interessefællesskab og en anden humor mændene i mellem, og at de derfor kan føle sig isolerede, når de ikke kan opnå samme interessefællesskab med de kvindelige kollegaer. De kvindelige kollegaer anerkender selv, at mændene ofte skal lægge øre til emner som for eksempel menstruationssmerter og fødsler, og påpeger, at det kan gøre det vanskeligt for den mandlige kollega at tage del i snakken i pausen. At føle sig isoleret i det sociale arbejdsmiljø har for enkelte af de mandlige ansatte betydet, at de aktivt har opsøgt mandlige interessefællesskaber uden for arbejdet for at "kompensere" for det manglende mandlige fællesskab på arbejdet.

"Det er det med fælles interesser, altså det her med at snakke om fodboldkampe eller andet, og det kan jeg ikke snakke med mine kvindelige kollegaer om, fordi de har ikke interessen. Mænd har også tit en indforstået humor, som kan være sjovere, når man er en mand."

(Mandlig pædagog)

6.2.3 Mistillid og mistænkeliggørelse er skadeligt for det psykiske arbejdsmiljø

Der har tidligere været flere sager om pædofili i mediernes søgelys. Som en naturlig følge heraf har frygten for mistænkeliggørelse fyldt i nogle af de mandlige pædagoger og pædagogstuderendes bevidsthed. Mændene fortæller, at de særligt under deres uddannelse og praktikophold var meget opmærksomme på at undgå fejlagtige anklager. For flere af de adspurgte mænd havde **frygten for mistænkeliggørelse** indflydelse på deres valg af speciale under uddannelsen, og det var så-

"Jeg og mine andre medstuderende tænkte, at det skal jeg ikke ud i det der, fordi det kan være farligt i forhold til beskyldninger, og hvordan man skal passe på sig selv. Så derfor var jeg 10 år ude og lave noget andet."

(Mandlig pædagog)

ledes en barriere for indledningsvis at indtræde i dagtilbud. Mændene fortæller da også, at det særligt er de mandlige pædagogmedhjælpere eller pædagogstuderende, der frygter mistænkeliggørelse. Det skyldes, at de ofte er nye i faget og derfor er særligt nervøse for at træde forkert.

Flere af de mandlige ansatte beretter dog om, at frygten for mistænkeliggørelse er aftaget over årene og særligt i takt med, at de har opnået mere erfaring på dagtilbudsområdet. Fra tid til anden dukker det dog alligevel op i deres

bevidsthed og bliver en barriere i arbejdslivet. Det kan være i tilfælde af, at en forælder udtrykker nervøsitet for den ansatte, eller hvis kvindelige ansatte fraråder den mandlige ansatte at påtage sig opgaver som bleskift eller toiletbesøg. Enkelte forældre medgiver også, at de i starten har næret mistillid eller skepsis overfor mandlige ansatte i deres barns dagtilbud som følge af skrækhistorier fra mediernes.

Desuden fortæller flere af de mandlige ansatte, at **normer eller særregler** om, at mænd ikke må gå på toilettet alene med børnene eller skifte dem alene, kan virke demotiverende. De forklarer det med, at de herved oplever ikke at kunne indgå i arbejdet på lige fod med de kvindelige kollegaer. Nogle af de mandlige ansatte er selv særligt opmærksomme på ikke at være alene med børnene i intime situationer eller i motorik- og puderum, da de frygter, at det kan lede til mistanke. Om end det er forholdsregler, de mandlige ansatte selv tager, oplever de, at de bliver frustrerede over at skulle gøre sig overvejelser om potentiel mistanke i deres arbejdsaktiviteter – overvejelser, som deres kvindelige kollegaer ikke nødvendigvis gør sig i samme omfang

"En kvindelig pædagog har tidligere sagt, at det var helt ok, at de tog alle toiletbesøg og bleskift. Men det kunne jeg ikke være i, og jeg måtte omvende alle de her tanker ift., hvad det ville betyde [..]."

(Mandlig pædagog)

7. LØFTESTÆNGER

I dette afsnit beskrives en række tilgange, aktiviteter og greb, som kan understøtte, at mænd vælger og fastholdes på dagtilbudsområdet, og som aktiverer kompetencer og mangfoldigheden i den samlede personalegruppe til gavn for børnene. Formålet er at præsentere en bruttoliste af løftestænger, som kan inspirere Rådet for Børns Læring i det videre arbejde med initiativer, der kan øge andelen af mandlige ansatte på dagtilbudsområdet.

Løftestængerne er udledt på baggrund af ovenstående analyse af drivkræfter og barrierer samt interviewpersonernes erfaringer med og perspektiver på, hvordan dagtilbuddene kan arbejde med at få flere mænd til at arbejde i dagtilbud.

Løftestængerne falder inden for tre overordnede kategorier, som beskrives i det følgende:

- **Ledelse og kultur:** Hvordan man fra ledelsens side kan understøtte en kultur og et arbejdsmiljø, der tiltrækker og fastholder mænd i dagtilbud.
- **Organisatoriske rammer og processer:** Hvordan man kan skabe organisatoriske rammer og processer, der sikrer, at mænd vælger og fastholdes i dagtilbud.
- **Pædagogiske kompetencer og aktiviteter:** Hvordan man kan udvikle en pædagogisk praksis, som aktiverer kompetencer og mangfoldigheden i den samlede personalegruppe til gavn for børnene.

7.1 Ledelse og kultur

7.1.1 Ledelsen anerkender forskellige tilgange til kerneopgaven

Flere mandlige og kvindelige ansatte har oplevet modstand mod nye tilgange og arbejdsmetoder i kerneopgaven blandt øvrige ansatte. En vigtig løftestang for at få flere mænd til at vælge eller blive på dagtilbudsområdet er således, at ledelsen anerkender forskelligheder og mangfoldigheder i relation til kerneopgaven. Det er relevant for alle medarbejdere uanset køn, men kan være særligt relevant for mandlige ansatte, da de sommetider har en anden tilgang end kvinder, og da mænd generelt set udgør et mindretal i personalegruppen.

Lederne kan sikre åbenhed og rum til forskellige tilgange blandt personalegruppen på forskellig vis. Det kan konkret udforme sig i en opmærksomhed på, at alle i personalegruppen bliver set og føler sig hørt i udformningen af aktiviteter. Det kan også være ved at understøtte en arbejdskultur, hvor nye tilgange, ideer og løsninger anerkendes og værdsættes, for eksempel ved at italesætte dette på møder og i samtaler med de enkelte ansatte. En leder fremhæver som eksempel vigtigheden af at italesætte episoder, hvor mænd og kvinder har anvendt forskellige tilgange i deres arbejde. En anden måde at understøtte en sådan arbejdskultur kan være ved at sætte fokus på den faglige begrundelse. Når medarbejderne gives rum og plads til at begrunde forslag til tilgange og aktiviteter fagligt, kan det bidrage til en bedre forståelse mellem de ansatte og reducere antallet af konflikter.

Lederne kan også understøtte forskelligheden ved at prioritere ansættelse af medarbejdere med forskellige baggrunde, kompetencer og personligheder, som kan understøtte mangfoldighed i løsning af kerneopgaven.

7.1.2 Ledelsen understøtter fagligheden

Undersøgelsen af de mandlige ansattes motivation vidner om, at mandlige ansatte motiveres af at arbejde med en tydelig faglighed og at blive fagligt udfordret. Et styrket fokus på den pædagogiske faglighed er derfor en anden væsentlig løftestang. Særligt de mandlige ansatte fremhæver vigtigheden af, at ledelsen påtager sig en stor og aktiv rolle i forhold til at styrke den pædagogiske

faglighed i den daglige praksis. Det kan for eksempel være ved at afsætte mere tid til faglige drøftelser og diskussioner i form af månedlige møder á en times varighed, hvor medarbejderne på baggrund af nye pædagogiske teorier, faglitteratur eller metoder drøfter, hvordan de kan styrke fagligheden i den pædagogiske praksis. Ved at prioritere faglig videndeling vurderer flere af de mandlige ansatte, at ledelsen kan understøtte fagligheden i dagtilbuddene.

Flere mandlige ansatte vurderer det som vigtigt også at anvende fagligheden i iværksatte aktiviteter og i dialogen med forældre. Det bidrager til at øge de ansattes opmærksomhed på fagligheden generelt og i kerneopgaven. Ledelsen kan understøtte dette arbejde og have fokus på at anerkende forskellige tilgange i kerneopgaven, så aktiviteterne er funderet i faglighed og i mindre grad i eksisterende rutiner.

7.1.3 Løbende opmærksomhed og opfølgning på stereotype kønsforståelser

Flere af de mandlige ansatte fremhæver stereotype kønsforståelser og mistænkeliggørelse af dem på grund af deres køn som barrierer for at få flere mænd til at vælge dagtilbudsområdet. En central ledelsesmæssig løftestang er således at sikre løbende opfølgning på situationer, hvor stereotype kønsforståelser bliver italesat fra personale, forældre eller børn, så de mandlige ansatte oplever opbakning og tillid fra ledelsen og kollegaer. I interviewene fremhæves eksempler, hvor forældre har ytret ønske om, at de mandlige ansatte ikke skulle skifte deres piger. Her har lederne tydeliggjort, at mænd og kvinder varetager de samme typer af opgaver, og at de *ikke* kan eller vil imødekomme forældrenes ønsker til kønsspecifikke opgaver.

7.1.4 Fysiske rammer og dialog kan mindske mistænkeliggørelse

Undersøgelsen peger på, at et ledelsesgreb til at reducere frygten for mistænkeliggørelse hos mandlige ansatte i forhold til overgreb og pædofili er at sikre fysiske rammer med en høj grad af gennemsigtighed i form af vinduer, åbne døre og forbindelser til andre rum. Det kan være særligt relevant i forhold til placering og indretning af motorikrum, puslerum og toiletter, hvor de ansatte typisk har tæt fysisk kontakt med børnene. Et dagtilbud valgte for eksempel at fjerne døre fra hovedparten af toiletterne, fordi de oplevede, at børnene legede med dørene, og flere fik fingrene i klemme. Efterfølgende har dagtilbuddet erfaret, at det kan være med til at reducere risikoen for mistænkeliggørelse, fordi de ansatte ikke længere er alene sammen med børnene bag lukkede døre.

“Jeg synes ikke, at mistænkeliggørelse fylder for mig nu. Men vi har også et hus, der er ret åbent og gennemsigtigt, og vi taler meget om, hvordan man for eksempel går på badeværelset.”

(Mandlig pædagog)

En åben og løbende dialog med de ansatte om håndtering af mistænkeliggørelse er et andet ledelsesgreb, som flere fremhæver i interviewene. Både kvindelige og mandlige ansatte har gode erfaringer med, at lederne understreger deres tillid til de mandlige ansatte i opgaveløsningen. De oplever det som værdifuldt, når lederne går i dialog med personalegruppen om, hvordan de bedst muligt kan håndtere situationer med mulig mistænkeliggørelse *sammen* og skabe tryghed for de mandlige (og kvindelige) ansatte.

“Det er nogle regler, vi skal underordnes alle sammen. Vi skal ikke kun rette regler om samvær med børnene mod mænd. Man skal netop se på os alle sammen og ikke kun, at det er mænd, der laver overgreb, fordi det er det jo ikke.”

(Kvindelig pædagog)

Endelig kan ledelsen være med til at mindske risikoen for mistænkeliggørelse ved at udstikke klare retningslinjer for, hvordan personalet omgås med børnene, som gælder for både mænd og kvinder. Intime omsorgsopgaver kræver tillid fra forældre og ledere uanset køn. Flere mandlige ansatte understreger, at de ikke føler sig mistænkeliggjort, når forventninger og regler gælder for alle ansatte.

7.1.5 Tilvejebringelse af fysiske udfoldelsesmuligheder

Fysiske rammer, som skaber rum for fysisk udfoldelse, kan tiltrække og motivere mandlige ansatte, som kan lide at udfolde sig fysisk og aktivt sammen med børnene. Ved at tilrettelægge inde- og udeområder med mulighed for forskellige former for fysisk udfoldelse kan ledelser i daginstitutioner således imødekomme en central motivationsfaktor for flere mandlige ansatte (se afsnit 5.1.3). Ledelsen kan for eksempel tilstræbe rum og plads til "vilde" lege eller fysiske aktiviteter i inde- og/eller udearealerne og understøtte muligheden for fysisk aktivitet med børnene. Det kan for eksempel være grønne områder og materialer i dagtilbuddene, som muliggør udendørsaktiviteter og -lege som for eksempel at tænde bål, hugge brænde, klatre i træer, gå på opdagelse i buske og krat, lave forhindringsbaner og bygge huler.

"For tre-fire år siden der gik vi fra at være en traditionel børnehave til at have en mere grøn 'udelivsprofil'. Vi har, efter vi har fået denne profil, fået væsentligt flere mandlige ansøgnin-ger."

(Kvindelig pædagog)

7.1.6 Fælles aktiviteter i personalegruppe kan understøtte det kollegiale fællesskab

De mandlige og kvindelige ansatte trives på en arbejdsplads med et godt socialt og kollegialt fællesskab i personalegruppen, som går på tværs af køn. Ledelsen kan understøtte et stærkt kollegialt fællesskab ved at skabe rammer for sociale og faglige arrangementer, hvor de ansatte mødes på tværs af køn, uddannelse og interesser. Kvindelige og mandlige ansatte peger for eksempel på vigtigheden i, at ledelsen så vidt muligt prioriterer sociale arrangementer som for eksempel udflugter eller sommerfester. Foruden sociale aktiviteter kan ledelsen facilitere makkersparring, hvor de ansatte i en periode har ansvaret for at observere og sparre vedrørende hinandens praksis. Det kan både styrke det sociale fællesskab, inspirere til nye måder at gøre tingene på og skabe en forståelse af bevæggrundene for de andre ansattes aktiviteter og håndtering af forskellige situationer (se også afsnit 7.1.2).

7.2 Organisatoriske rammer og processer

7.2.1 Rekrutteringsprocesser som værktøj til at nedbryde fordomme om dagtilbud

Undersøgelsen tegner et billede af, at fordomme og manglende viden om arbejdet i en daginstitution er en væsentlig barriere for, at nogle mænd tilvælger dagtilbudsområdet. Både ledere og mandlige ansatte peger på rekrutteringsprocesser som en indirekte vej til at udbrede viden om og nedbryde fordomme vedrørende arbejdet i et dagtilbud. Her oplever de et stort – og i flere tilfælde uindfriet – potentiale i forhold til at fange mænds interesse for dagtilbudsområdet. De foreslår for eksempel at sætte fokus på og tydeliggøre følgende i stillingsopslag og samtaler:

Mangfoldighed: Ved at lægge vægt på, at medarbejderne indgår i et mangfoldigt arbejdsmiljø med forskellige arbejdstilgange, og fremhæve muligheden for, at man som ansat kan bidrage med forskellige kompetencer og interesser i opgaveløsningen, kan det tydeliggøre, at de ansatte kan sætte deres præg på og få medindflydelse på arbejdsopgaverne.

"Vi har haft succes med, at vores ledelse har haft et mantra med, at der skal være respekt for mangfoldighed. Når vi har samtaler, bliver folk informeret om det og spurgt ind til, hvordan de har det med at arbejde i et miljø med forskellige meninger og holdninger. Vi kører ikke én retning, og vi er ikke alle uddannede inden for det samme."

(Kvindelig pædagog)

Udviklingsorienteret mindset og innovative tilgange: En anden måde at tydeliggøre, at der er plads til at bidrage med nye og andre input og perspektiver kan være ved at fremhæve, at dagtilbuddet konstant har fokus på udvikling af den pædagogiske praksis. Det kan for eksempel være

gennem afprøvning af (innovative) tilgange og aktiviteter i praksis på baggrund af nye metoder og teoretisk viden.

Faglig udvikling og mulighed for videreuddannelse: Muligheden for faglig udvikling og videreuddannelse er en væsentlig motivationsfaktor for flere af de mandlige ansatte. Det kan således tiltrække mænd, at dagtilbuddene tydeliggør fokus på medarbejdernes faglige udvikling og eksempler på konkrete kurser og videreuddannelsesmuligheder for de ansatte.

Fokus på faglige profiler: Fordi nogle mænd er særligt motiverede af at arbejde med bestemte typer af problemstillinger og opgaveområder, kan det være en fordel at målrette ansøgningen efter specifikke profiler. Det kan for eksempel være viden om børn med særlige behov. De mandlige ansatte vurderer, at mandlige pædagogstuderende typisk søger mod det specialiserede område før eller i forbindelse med uddannelsen. Ved at tydeliggøre muligheden for at arbejde med børn med særlige behov på dagtilbudsområdet kan dagtilbuddene skærpe mændenes interesse for dagtilbudsområdet.

“Man skal allerede på uddannelsen fange mændene og sige; “det kan godt være, at du har en stor interesse i at arbejde med anbragte unge, men du skal vide, at det starter her og her”, og fortælle, hvordan det ser ud i barnets tidlige liv. Så kan man arbejde videre med det, der interesserer en.”

(Mandlig pædagog)

Fysiske rammer: Det kan tiltrække mænd til dagtilbudsområdet at fremhæve fysiske rammer med grønne udearealer og materialer til udendørsaktiviteter (se også afsnit 7.1.4).

Mandlige ansigter og repræsentation: Rekrutteringsmaterialer med mandlige frontpersoner og ansigter kan nedbryde fordomme om, at dagtilbudsområdet er et “kvindefag”, og få flere mænd til at søge mod dagtilbud. Det kan understøttes af for eksempel mandlige forældrerepræsentanter i rekrutteringsudvalg. Denne pointe nævnes ikke blot i forhold til rekrutteringsmaterialer, men også mere generelt i forhold til profilering af dagtilbudsområdet gennem film, tekst og billeder.

“Man skal profilere dagtilbud noget mere og gå mere offensivt ud og vise mænd, der arbejder i dagtilbud, der ser ud på alle mulige måder og kan lyde fornuftige. Det kunne jo være fantastisk, hvis der blev lavet en spillefilm om nogle mænd i dagtilbud, men så har det jo tit handlet om overgreb.”

(Mandlig pædagog)

7.2.2 Faglige netværk og rollemodeller kan inspirere mænd til at søge mod dagtilbud

Faglige netværk for mandlige ansatte i dagtilbud bliver fremhævet af mandlige ansatte som en løftestang til at rekruttere og fastholde mænd til dagtilbudsområdet, fordi de mandlige ansatte herigennem får mulighed for at spejle sig i og sparre med andre mænd. Netværkene kan med fordel gå på tværs af mandlige pædagoger, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter og understøtte faglig sparring mellem mandlige ansatte i forskellige dagtilbud.

“Det er givtigt at snakke med andre “artsfæller”. Det er et fag med få mandlige repræsentanter, og vi kan jo godt få nytte af at se på, at nogen har gjort det før os. Så kan man spejle sig lidt i hinanden og lære noget af det. Man kunne godt bruge nogle mandlige rollemodeller.”

(Mandlig pædagog)

Et øget fokus på mandlige rollemodeller før og under uddannelse er også en løftestang, som enkelte mandlige ansatte fremhæver i interviewene. Ved for eksempel at tilknytte studerende til mentorer

i form af mandlige ansatte i dagtilbud kan de mandlige studerende få indsigt i dagtilbudsområdet og formentlig få afkræftet flere af de fordomme, som de mandlige ansatte oplever, fortsat eksisterer og potentielt set afholder nogle mænd for at vælge dagtilbudsområdet. En mandlig ansat beskriver for eksempel, at han er ansvarlig for de pædagogstuderende, som kommer i praktik i dagtilbuddet. Hans oplevelse er, at han som mandlig rollemodel kan hjælpe med at mindske frygten for mistæneliggørelse ved bl.a. at afdramatisere udførelsen af intime omsorgsopgaver.

7.2.3 Særlig fokus på pædagogmedhjælpere

Undersøgelsen viser, at mange af de mandlige ansattes vej ind i dagtilbudsområdet startede som pædagogmedhjælpere, fordi de herigennem fik øje på fagligheden og mulighederne i dagtilbudsområdet og i egne kompetencer og styrker. En løftestang til at få flere mænd i dagtilbud kan være at have et særligt fokus på pædagogmedhjælpere og at etablere faste praksisser for sparring og dialog om deres uddannelsesvalg og kompetencer ind i pædagogfaget.

7.2.4 Muligheden for fuldtidsansættelse har betydning for mændenes valg af job

Antallet af arbejdstimer er afgørende for flere af de mandlige ansatte ifølge både ledere og de mandlige ansatte selv. Dette hænger bl.a. sammen med et ønske om at kunne forsørge sig selv og sin familie. De oplever generelt, at de ansatte har mindre end 37 ugentlige arbejdstimer, og at denne tendens har været stigende de seneste år. Enkelte af de adspurgte mænd nævner eksplicit, at de aktivt søger mod arbejdspladser, hvor de har mulighed for at arbejde 37 timer om ugen. Muligheden for fuldtidsansættelse vurderer flere af de mandlige pædagoger derfor som en central løftestang for at få flere mænd til at vælge dagtilbudsområdet.

”Det har været vigtigt for mig at kunne arbejde de timer, som jeg synes, jeg kan præstere. Mange stillinger er slået op til 25-30 timer. Og hvis man gerne vil arbejde 37 timer, så tænker man, ”hvordan kan jeg så det?”.”

(Mandlig pædagog)

7.3 Pædagogiske kompetencer og aktiviteter

7.3.1 Italesættelse af mangfoldighed kan sikre nyttiggørelse af kompetencer

En løftestang til at få flere mænd til at arbejde inden for dagtilbudsområdet er at italesætte en mangfoldig kønsforståelse i personalegruppen og i relation til børnene. Det kan tydeliggøre de ansattes kompetencer og bidrag i kerneopgaven og medføre en generel opmærksomhed på, hvordan forskellighed kan være en styrke. En leder peger på, at det stiller krav til ansatte at være i et dagtilbud, som har fokus på at være en mangfoldig institution. Det kræver bl.a., at køn og forskelle mellem kønnene bliver italesat og diskuteret i personalegruppen. For at sikre mangfoldighed i dagtilbuddet har lederen bl.a. haft mangfoldighed som et tema i forbindelse med personale dage og fremhæver vigtigheden af ”holde gryden i kog hele tiden”. En anden leder fremhæver, at ledelsen har en central rolle med henblik på at understøtte mangfoldighed, men at de ansatte også skal have en åben indstilling og forståelse af, at alle har noget at bidrage med og bliver hørt som ligestillede kollegaer.

”Vi i taler højt om mangfoldighed, og hvilken betydning det har. Jeg kan godt spille fodbold, men det giver noget andet, at Hans gør det. Og det er okay, for han har bare en anden tiltrækningskraft.”

(Leder)

Italesættelse af mangfoldigheden i personalegruppen kan også sikre, at personalets forskellige kompetencer bedre sættes i spil. Når de ansatte får kendskab til hinandens kompetencer og tilgange, så kan de bedre understøtte hinanden og sikre, at den enkelte medarbejders kompetencer nyttiggøres og imødekommer de behov og ønsker, som børnene har.

”Vi snakker meget om det her med at forny vores horisont. Jeg er for eksempel meget kreativ, og det er en mandlig kollega ikke, men han prøver så at give viden om at bygge bål videre til mig. Jeg har for eksempel lavet nogle mapper til ham, så han ved, hvad han kan lave af kreative aktiviteter. Så vi lærer af hinanden, og vi er begge nysgerrige på at blive bedre til det, vi ikke er gode til. Så vi har brugt hinanden som sparringspartnere. [...] Man skal være okay med, at man måske ikke er så god til det, og at man er på dybt vand, men det er også en del af oplevelsen for børnene, at vi finder ud af det sammen.”

(Kvindelig pædagog)

7.3.2 Integrerer kompetencer og interesser som et styrende princip i opgaveløsningen

Flere af de mandlige ansatte motiveres af at gennemføre aktiviteter med børnene, som de interesserer sig for og føler sig dygtige til. En løftestang er således at integrere de ansattes kompetencer og interesser i løsning af kerneopgaven. Et dagtilbud har for eksempel etableret lærings- eller formiddagsgrupper med aktiviteter for børnene. Hver anden-tredje måned får alle medarbejdere mulighed for at byde ind med nye aktivitetsforslag. Dagtilbuddet har fokus på at integrere forskellige kompetencer og tilgange i aktiviteterne. Det er bl.a. tilfældet, når personalet har deltaget i uddannelses- eller kursusforløb. Forløbene afspejler typisk de ansattes interesseområder, og ved at integrere viden og læring fra forløbene i dagtilbuddets aktiviteter kan personalets interesser og kompetencer blive en del af det daglige arbejde med børnene.