

Högskolan i Halmstad
Sektionen för lärarutbildningen
AUO 61-90

Man OCH förskollärare

En kvalitativ studie om fyra manliga förskollärares upplevelser om yrket

Examensarbete lärarprogrammet 15 hp, Vt 12
Slutseminarium: 2012-05-31
Författare: Tova Coxner Norman
Handledare: Fredrik Hansson och Jan-Olof Johansson
Medexaminatorer: Anders Urbas och Jette Trolle-Schultz Jensen
Examinator: Ole Olsson

Sammanfattning

Förskolan är och har under en lång tid varit en starkt kvinnodominerad arbetsplats. Endast 2-3 procent av alla pedagoger som arbetar i förskolan är i dagsläget män (Skolverket, 2006).

Syftet med denna studie är att komma åt hur fyra manliga förskollärare ser på sin yrkesroll och sitt yrkesval, och om de upplever några för – eller nackdelar med att arbeta som manlig förskollärare. För att komma åt de manliga förskollärarnas tankar och åsikter användes kvalitativa intervjuer. Metoden jag inspirerades av och som användes i studien för att bearbeta det empiriska materialet var den fenomenografiska forskningsansatsen. Huvudsyftet inom fenomenografi är att genom första och andra ordningens perspektiv få reda på hur människor uppfattar olika aspekter av sin omvärld. Intervjuerna av de fyra förskollärarna resulterade i tre kategorier av uppfattningar. Resultatet visar på att det finns ett flertal olika faktorer som påverkar förskollärarnas inställning till sin yrkesroll och sitt yrkesval. De var alla överens om att det finns fler fördelar och positiva aspekter med yrket än vad det finns negativa.

Nyckelord: Förskola, manliga förskollärare, män i förskolan, mansforskning, genus

Förord

Tack!

Jag vill först och främst rikta ett stort tack till förskollärarna som deltagit i studien. Utan er hade min studie inte gått att genomföra.

Sedan vill jag tacka min handledare Jan-Olof Johansson för att ha stöttat mig genom denna långa och delvis kämpiga period.

Jag vill också tacka Barbara Forsström som har varit till stor hjälp genom att dela med sig av tankar och idéer och väglett mig genom uppsatsens olika delar.

Uppsatsen vill jag tillägna min pappa, Bengt Norman.

Innehåll

1. Inledning.....	7
1.1 Begreppsdefinition	8
1.2 Syfte	9
1.3 Frågeställningar.....	9
2. Teoretiska perspektiv och bakgrund	10
2.1 Mansforskning och kön.....	10
2.2 Rosabeth Moss Kanters minoritetsperspektiv	12
2.3 Yvonne Hirdmans genusteori.....	14
2.4 Förskolan som traditionellt kvinnoyrke	15
2.5 Jämställdhet i förskolan.....	16
2.6 Män i förskolan fortfarande en bristvara.....	17
2.7 Fördelar och nackdelar med att vara man i förskolan	19
3. Metod	21
3.1 Val av metod	21
3.2 Urval och begränsningar	22
3.3 Intervjuguiden	22
3.4 Genomförande.....	23
3.5 Analys och bearbetning.....	23
3.6 Förförståelse.....	24
3.7 De etiska aspekterna.....	25

3.8	Reliabilitet och validitet.....	25
4.	Resultat.....	27
4.1	Presentation av förskollärarna.....	27
4.2	Männens val till ett yrke i förskolan.....	27
4.3	Männens tankar kring sitt yrkesval	28
4.4	Betydelsen av att vara man i förskolan	29
4.5	Fler män i förskolan	30
4.6	Manligt och kvinnligt i förskolläraryrket	31
4.6.1.	Kategori A: Det finns biologiska skillnader mellan män och kvinnor	31
4.6.2.	Kategori B: Män och kvinnor har traditionellt olika könsroller	32
4.6.3	Kategori C: Det är professionen som är viktigast i bemötandet av kollegor, föräldrar och barn	34
4.7	Sammanfattning av resultat	36
5.	Diskussion	37
5.1	Metoddiskussion.....	37
5.2	Resultatdiskussion	39
5.2.1	Männens val till ett yrke i förskolan.....	39
5.2.2	Männens tankar kring sitt yrkesval	39
5.2.3	Betydelsen av att vara man i förskolan	40
5.2.4	Fler män i förskolan	40
5.2.5	Det finns biologiska skillnader mellan män och kvinnor.....	41
5.2.6	Män och kvinnor har traditionellt olika könsroller	41

5.2.7 Det är professionen som är viktigast i bemötandet av kollegor, föräldrar och barn	42
5.3 Sammanfattning av resultatdiskussionen	44
5.4 Didaktiska implikationer	45
5.5 Förslag till fortsatt forskning.....	46
Referenser.....	47
Bilaga	49

1. Inledning

De föreställningar som råder i samhället om vad kvinnor ska göra och vad män ska göra, samt vad som anses kvinnligt respektive manligt har en avgörande betydelse för hur arbetslivet organiseras enligt Havung (2005). Hon menar att när en man väljer förskolan som arena för sitt yrkesutövande innebär det att han gör två val. Dels ett val bort från yrken som av tradition utförs av män och dels ett val mot ett yrke som av tradition "tillhör" kvinnorna. Trots att många år har förflutit sedan förskolläraryrket ansågs valbart enbart för kvinnor, så är det fortfarande en mycket ojämnställd arbetsplats. Idag har uppgiften att arbeta för en likvärdig och jämlik förskola lyfts fram som en tydlig målsättning i förskolans styrdokument (Tallberg – Broman, 2002), men fortfarande är andelen män låg i förskolan. Endast 2-3 procent av pedagogerna som arbetar i förskolan är män (Skolverket, 2006). På grund av det låga antalet män i förskolan är det många kvinnor som aldrig har fått chansen att arbeta med män. Ämnet jag har valt är manliga förskollärares uppfattningar om sitt yrke. Anledningen till att jag genomför denna studie är för att det finns få manliga förskollärare. Genom att synliggöra vad manliga förskollärare har för uppfattningar om sitt yrke, hoppas jag att fler män ska välja yrket. Det finns tyvärr inte speciellt mycket skrivet om ämnet i dagens läge och det har därför ibland varit svårt att få tag på ny forskning och litteratur inom ämnet. Förhoppningsvis sker en förändring inom snar framtid då jag anser att manliga förskollärare är ett intressant val att forska kring. Jag har haft turen att få arbeta med en manlig förskollärare och det är något som jag ser som positivt. En förskola med ett arbetslag där både manliga och kvinnliga pedagoger är representerade har andra förutsättningar att motverka traditionella könsmönster än vad en förskola med endast kvinnor. Jag tycker även att en könsblandad personalgrupp ger en större bredd av erfarenheter och kunskaper. Det leder också till ökade möjligheter att utveckla verksamheten. Det är därför eftersträvansvärt med fler manliga förskollärare i förskolan enligt min mening.

Vad anser då manliga förskollärare om att vara underrepresenterade i förskolan? Diskussioner rörande det låga antalet manliga förskollärare i förskolan och mina egna erfarenheter av att ha arbetat med en manlig förskollärare, har väckt mitt intresse för att vilja synliggöra hur några manliga förskollärare faktiskt upplever sin yrkesroll och sitt yrkesval.

1.1 Begreppsdefinitioner

Mansforskning: Genusforskning som analyserar maskulinitet och manlig identitet med fokus på psykologi, kultur, historia och klass.

Genus: Används för att urskilja vad som formar kvinnor och mäns sociala beteende.

Genuskontrakt: Förklarar relationsmönster mellan män och kvinnor.

Första och andra ordningens perspektiv: Inom fenomenografin används begreppen första och andra ordningens perspektiv, vilka belyser forskarens infallsvinkel. Första ordningens perspektiv handlar om fakta och vad som kan observeras utifrån. Ur andra ordningens perspektiv är det inte fråga om sant eller falskt utan hur någonting upplevs av någon, hur världen erfars eller ter sig för någon

1.2 Syfte

Jag vill med mitt examensarbete synliggöra fyra manliga förskollärares upplevelser om sitt yrkesval och sin yrkesroll, samt lyfta fram förskollärarnas tankar om det finns några fördelar och nackdelar med att vara man inom förskolläraryrket. Jag vill även inspirera män att söka sig till yrket, genom att visa hur fyra manliga förskollärare ser på sitt yrkesval och sin yrkesroll.

1.3 Frågeställningar

Hur upplever manliga förskollärare sitt yrkesval?

Hur upplever manliga förskollärare sin yrkesroll i förskolan?

Vad anser manliga förskollärare att det finns för fördelar och nackdelar med att vara man inom förskolläraryrket?

2. Teoretiska perspektiv och bakgrund

I det här kapitlet presenteras den litteratur som är relevant för studien. Kapitlet inleds med en beskrivning av de teoretiska perspektiv vilka behandlar mansforskning, Rosabeth Moss Kanter's minoritetsperspektiv och Yvonne Hirdmans genusperspektiv. Därefter presenteras bakgrunden som inleds med förskolan som traditionellt kvinnoyrke och den jämställda förskolan. Avslutningsvis beskrivs männens situation i förskolan och fördelar och nackdelar med att vara man i förskolan.

2.1 Mansforskning och kön

I detta kapitel kommer jag att redogöra den gren av genusvetenskapen som inriktar sig på mansforskning och skapandet av maskuliniteter. Förskolläraryrket har under en lång tid setts som ett kvinnoyrke och män som har sökt sig till yrket har setts som mindre manliga och har på så sätt fått sin manlighet ifrågasatt av samhället. Detta ämne ser jag därför som relevant för min studie.

Mansforskning är ett relativt nytt forskningsområde. Den har sina rötter i kvinnoforskningen som under 1960 och 1970-talet på allvar började problematisera manlighet och relationer mellan män och kvinnor (Johansson & Kuosmanen, 2003). Då diskuterades inom mansforskningen männens överordning gentemot kvinnorna, det manliga våldet i form av krig, kvinnomisshandel, våldtäkter, köp av prostituerade osv. Det var inte bara kvinnor som kritiserade denna typ av manlighet. Många män och manliga forskare tog också avstånd till denna typ av manlighet och riktade välgrundad kritik mot de negativa sidor som manligheten förde med sig. Inom den kritiska mansforskningen uppfattades manligheten som dysfunktionell och mansrollen som en slags tvångströja, som männen hade all anledning att vilja frigöra sig ifrån (ibid.).

Enligt sociologen Robert W. Connell som har haft ett avgörande inflytande på dagens mansforskning, är det viktigt att inte bara fokusera på den dominerande manligheten (Johansson & Kuosmanen, 2003). Han anser att man ska sätta makt och manlighet i relation med varandra. Med detta menar han att det även inom den manliga hierarkin finns en över- och underordning, den hegemoniska manligheten. Den hegemoniska maskuliniteten är den bild av mannen som har högst status och som har en ledande position i samhällslivet. Vissa män underordnas den hegemoniska maskuliniteten och i dagens samhälle är det framför allt

klass, status och etnicitet som är av avgörande betydelse för om en man underordnas eller inte. Genom olika praktiker stigmatiseras de män som inte tillhör den hegemoniska maskuliniteten. Det är alltså få män som lever upp till den hegemoniska maskuliniteten men de kan ändå ta vara på dess status i och med att de är män och därför överordnade kvinnorna. De är delaktiga i den hegemoniska maskuliniteten även om de inte gestaltar den (ibid.).

Även Johansson (2000) håller med om detta. Han anser att den typen av maktanalys är en nytändning för mansforskningen och på så sätt kan man frångå patriarksteorin, där utgångspunkten är att manssamhället riktar ett betydande förtryck mot kvinnor och barn. I dagens samhälle har män i större utsträckning mer makt än vad kvinnor har och de intar fler maktpositioner. Johansson (2000) anser som Robert W. Connell (Johansson & Kuosmanen, 2003) att det som sagt inte är alla män som har tillgång till denna makt.

En strävan efter ett jämlikt samhälle och en jämlikhet mellan könen leder till stora förändringar i den manliga hierarkin. Det finns i dagens samhälle en möjlighet för kvinnor att träda in på männens arbetsmarknad och det ställs därför större krav på männen att förändra sig. Johansson (2000) menar att detta kan innebära en förändrad syn på det manliga ur vilken en mer flexibel manlighet skulle kunna växa fram. I bästa fall hävdar Johansson (2000) att denna process kan leda till att män och kvinnor utvecklar en förmåga till gränsöverskridanden och på så sätt motverkar traditionella könsroller. Även i hemmen finns det tecken på förändring. Många män vill vara hemma med sina barn, sköta en större del av hushållet och leva i mer jämlika relationer (ibid.).

Havung (2005) skriver att många män som har valt förskolläraryrket, har upplevt problem inom den manliga hierarkin. De har genom att välja ett yrke som förskollärare, utmanat den traditionella manligheten och på så sätt lämnat den hegemoniska manligheten. Deras manlighet har ifrågasatts. En riktig man, en manlig man, har inte ett arbete som är avsett för kvinnor. Enligt Havung (2005) räcker det inte med att manliga förskollärare motiverar sitt val av yrke med att det är ett intresse. De behöver motivera och argumentera om varför de har valt just det förskolläraryrket. Detta är något som en kvinnlig förskollärare enligt Havung (2005) aldrig skulle behöva göra på samma sätt.

2.2 Rosabeth Moss Kanter's minoritetsperspektiv

En teoretisk utgångspunkt som är används i studien är en teori utarbetad av den amerikanska sociologen Rosabeth Moss Kanter. Hon beskriver i sin bok *Men and women of the corporation* (1993) teorin om "tokens". Teorin baseras på den makt som utspelas när minoritet ställs mot majoritet och när dessa två skall integreras och samspela i samma verksamhet. Då manliga förskollärare i förskolan är en minoritet i förhållande till majoriteten kvinnor, anser jag att Kanter's teori därför blir användbar och relevant i min studie.

1977 utförde Rosabeth Moss Kanter (1993) en undersökning på ett stort amerikanskt företag. Majoriteten av de som arbetade på företaget var män, vilket gjorde kvinnorna på arbetsplatsen till en minoritetsgrupp (Moss Kanter, 1993). Av företagets cirka 50 000 anställda var 16 procent kvinnor och 84 procent män. Företaget var därför tydligt könssegregerat (Holgerson, Wahl, Höök, & Linghag, 2011). Kvinnorna på företaget där Moss Kanter (1993) utförde sin undersökning var ett underrepresenterat kön. På en arbetsplats där könssegregation är stor riskerar det kön som är underrepresenterat att bli representant för sitt kön och inte för individen i sig enligt Moss Kanter (1993). Hon menar då om att de blir "tokens", en symbol för sitt kön. För att förstå hur majoritet och minoritet förhåller sig till varandra ansåg Moss Kanter (1993) att en teori behövde utformas. I denna teori utgår hon ifrån fyra kategorier av grupper.

Uniform group innebär att proportionerna på en arbetsplats är 100:0. Det betyder att arbetsplatsen endast består av en social grupp. Eftersom alla är av samma kön kan inte en mindre del av gruppen bli symboler, *tokens*, för sitt kön.

Skewed group innebär att proportionerna är 85:15. Det betyder att antalet arbetare mellan majoritetsgruppen och minoritetsgruppen har stora skillnader. Här är majoriteten dominant och vill kontrollera minoritetsgruppen. Människorna i minoritetsgruppen är oftast en eller två stycken och de kallas för tokens. De blir då symboler för deras sociala grupp. Även om det skulle finnas två eller tre tokens har dessa ofta det svårt att skapa en tillräckligt stark allians för att stå mot resten av gruppen.

Tilted group innebär att proportionerna är 65:35. Skillnaderna mellan grupperna börjar bli jämnare och deltagarna i minoritetsgruppen börjar ses som individer i stället för symboler för sin kategori. Deltagarna har möjlighet att ta mer plats och har chans att påverka gruppen i stort. De kallas nu för minoritet och ses mer som individer i stället för tokens.

Balanced group innebär att proportionerna är 60:40 eller 50:50. Det betyder att arbetsplatsen blir mer balanserad och där interaktion är accepterat. Majoritetsgrupper och minoritetsgrupper har benägenhet att förvandlas till subgrupper. Istället för att könet ska avgöra vilken grupp man tillhör ser man nu alla personer som enskilda individer och det är deras personliga egenskaper som i första hand ses (ibid.).

För att förstå teorin om tokens beskriver Moss Kanter (1993), den genom att använda sig av denna modell.

X X x x X X 0 X x X

Om en person ser nio X och en 0, kommer 0 att stå ut. 0 kommer också förbises, men om den överhuvudtaget ses kommer den få mer uppmärksamhet än alla X. X:en kommer att ses som mer lika än olika på grund av den stora kontrasten till 0. (ibid.).

Att vara i minoritet ger upphov till tre strukturella effekter (Moss Kanter, 1977; ref i Holgersson, Wahl, Höök, & Linghag, 2011, s.80). Den första effekten är synlighet. Synlighet innebär för minoriteten, i detta fall token, att token blir mer synlig och får mer uppmärksamhet än majoriteten i gruppen, eller på arbetsplatsen. Den andra effekten är kontraeffekten. Kontraeffekten innebär att närvaron av några i minoritet, gör majoriteten mer medvetna om vad de har gemensamt på samma gång som detta gemensamma hotas. Effekten blir att skillnader mellan majoritet och minoritet tenderar att överdrivas. Den tredje effekten, assimilering, innebär att i och med att de i minoritet är så få, kommer det att vara lättare att assimilera och sammanfoga intryck till generaliseringar om alla i minoriteten, än att göra så om majoriteten, eftersom de utgör så många fler varierande exempel. Assimilation används som ett sätt att gradvis anpassa sig efter majoritetskulturen. (ibid.).

Undersökningen som Moss Kanter (1993) utförde synliggjorde kvinnors minoritetsperspektiv på en arbetsplats. Hon hävdar dock att teorin går att använda på andra minoritetsgrupper (ibid.). Havung (2005) utgår ifrån Moss Kanters minoritetsperspektiv och skriver att män i exempelvis kvinnodominerade grupper har lätt för att bli en minoritet. Sannolikheten för att en manlig förskollärare i förskolan ska hamna i den så kallade "*skewed group*" och bli uppfattad som symbol för sitt kön är därför stor.

2.3 Yvonne Hirdmans genusteori

Yvonne Hirdman är professor i historia och har i sin forskning beskrivit hur vi skapar olika, osynliga regler, normer, seder, förväntningar om manligt och kvinnligt i vårt samhälle, som hon kallar genuskontrakt. Yvonne Hirdmans genusteori är intressant för min studie eftersom genuskontraktet bryts på många olika sätt i förskolans värld. Då kvinnor och män arbetar tillsammans och där männen är minoriteten och i vissa fall anses ha lägre rank än vad kvinnorna har.

För att förstå genussystemet lite bättre har Hirdman (Havung, 2007) konstruerat något som hon kallar för genuskontrakt. I alla samhällen finns det synliga och osynliga kontrakt mellan könen. Ett genuskontrakt är oftast konkreta föreställningar om mäns och kvinnors förhållande till varandra. Dessa förhållanden handlar om män och kvinnor i arbetet, i kärleken, i språket samt sättet att klä sig och bete sig på i olika sammanhang. Dessa är kulturella överenskommelser som bygger på den biologiska skillnaden mellan könen (ibid.).

Genuskontraktet kännetecknas av tre grundläggande principer: Kvinnor och män hålls isär, det vill säga att de är varandras motsatser och de är helt skilda saker. Kvinnligt och manligt definieras i relation till varandra och ses ofta som varandras motsatser. Det kan till exempel jämföras med svart/vitt, liv/död och förnuft/ känsla (Josefson, 2005). Den andra principen är den att det manliga värderas högre än det kvinnliga. Det som räknas som manligt har högre status än det som räknas som kvinnligt. Det värderas till exempel högre för en flicka att kallas "pojkflicka" är för en pojke att kallas "flickaktig". Det män gör tenderar att tillskrivas ett högre värde. Eftersom mannen är normen i samhället har män som grupp mer makt än kvinnor i grupp och det är detta manliga ideal som ligger till grund för isär hållandet av mannen och kvinnan. (ibid.). Detta gäller aktiviteter, platser, karaktärsdrag samt arbetsdelning. Det är det som brukar kallas för den patriarkala ordningen (Hirdman, 2007).

Den sista principen handlar om att alla är med och skapar genusordningen. Vi alla, både kvinnor och män, är med och skapar denna genusordning, oftast helt omedvetet. Det upplevs som " normalt " för oss att det ska vara så. Hirdmans teori beskriver hur genuskontraktet skapas på gruppnivå och som strukturer i samhället. Det innebär inte att alla män har högre status än alla kvinnor. Det finns kvinnor med hög status, likväl som det finns män som saknar status. Det är därför viktigt att hålla isär individ- och gruppnivå (Hirdman, 2007).

2.4 Förskolan som traditionellt kvinnoyrke

I de tre följande kapitlen presenteras förskolan som traditionellt kvinnoyrke, jämställdhet i förskolan, män i förskolan fortfarande en bristvara och fördelar och nackdelar med att vara man i förskolan. Då syftet med studien är att synliggöra fyra manliga förskollärares upplevelser om sitt yrkesval och sin yrkesroll, samt lyfta fram förskollärarnas tankar om det finns några fördelar och nackdelar med att vara man inom förskolläraryrket anser jag att den forskning som presenteras i kommanden kapitlen har stor relevans för studiens syfte. I kapitel 2.4 får läsaren en redogörelse varför förskolläraryrket är så pass könsmärkt och varför så få män väljer yrket. I kapitel 2.5 ges en redogörelse kring jämställdhetsbegreppet. Varför det är viktigt för både barnen i förskolan men även pedagogerna som arbetar där att det finns en viss jämställdhet. I det näst sista kapitlet 2.6 får läsaren en insikt i debatten om varför det fortfarande är brist på manliga förskollärare. Varför ökar inte antalet manliga förskollärare i förskolan? I det sista kapitlet 2.7 presenteras möjliga fördelar och nackdelar som kan finnas i förskolan för en manlig förskollärare. Föräldrarnas positiva reaktioner men även samhällets bild där många manliga förskollärare svartmålas.

Pedagogiskt arbete har en tydlig könsrelaterad historia (Tallberg Broman, 2010). Inom förskoleområdet har den kvinnliga arbetsdelningen varit tydlig och konsekvent genom hela yrkets historia (Tallberg Broman, 2002). Det tidiga förskolläraryrket konstruerades av kvinnliga pionjärer för kvinnliga pedagoger och lärare. Det var många som hävdade att det var det bästa arbetet för en kvinna i en tid då motståndet mot utbildningar för kvinnor, liksom kvinnor i verksamhet utanför hemmet var stor. Dessa framställningar av att vara lämpad för uppgiften, liksom återkopplingen av att ha kallelse för uppgiften fick därför stor betydelse. Yrket kom således att kopplas just till kvinnor. Det var de som var lämpade och kallade att arbeta med vård, omsorg och undervisning av de yngre barnen (Tallberg Broman, 2010). Från att från början varit en omöjlighet, så öppnades utbildningarna och arbetsfältet även för män successivt under 1950- och 1960-talet. De kvinnliga yrkesbeteckningarna ledarinna och lärarinna ändrades 1955. Beteckningen blev då förskollärare. (ibid.).

Havung (2005) skriver att det under en längre tid har funnits en föreställning om att kvinnor har en naturlig fallenhet att vårda och visa omsorg. De egenskaper som en pedagog ska ha, har därför kopplats ihop med kvinnor. Förskolläraryrket har på så sätt blivit starkt könsmärkt. Män har inte ansetts kompetenta nog för att arbeta inom förskolläraryrket. Under 1960-talet tog debatten om manlig personal i förskolan fart i Sverige. Från början handlade debatten om

förskoleundervisningen var ett yrke för män, men vände sedan till att bli en debatt om mäns rättigheter att arbeta i förskolan och liknande institutioner. Debatten handlade även om att barnen i förskolan hade ett behov av att fostras av båda könen. Många pojkar saknade manliga förebilder i hemmen och ett argument som fördes fram för fler män i förskolan handlade om att pojkar i sådana situationer behövde manliga förebilder i förskolan. Förskolläraryrket som räknas som ett omsorgsyрке, hade under en längre tid ansetts som ett mer lämpat yrke för kvinnor eftersom kvinnor ansågs vara mer lämpade för omsorgsrelaterade arbeten. Männerna förväntades välja yrken som hade att göra med teknik eller tyngre kroppsarbeten (Havung, 2005). Under 1980-talet fanns det en förhoppning om att det skulle bli en ökning av män i förskolan, och att det skulle finnas runt 30 procent av dem i förskolorna runt om i landet. Så blev dock inte fallet. Samhällets förhoppningar om att män skulle strömma till förskolläraryrket kom på skam. Männerna sökte inte till utbildningen i den utsträckningen som var tänkt. Den tillfälliga uppgången till nästan fem procent vände under de första åren på 1980-talet, till cirka två procent i slutet av 1990-talet (Havung, 2005). Idag är andelen män i förskolan endast två - tre procent (Skolverket, 2006:69).

2.5 Jämställdhet i förskolan

Lpfö 98 rev. 2010 är det styrdokument som riktar sig till förskolorna i Sverige. I läroplanen formuleras förskolans värdegrund och uppdrag, samt mål och riktlinjer för verksamheten. I förskolans läroplan lyfts jämställdhetsbegreppet fram som en viktig aspekt i arbetet för att förändra traditionella könsmonster (Kvalitet i förskolan, 2005).

Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta är värden som förskolan ska hålla levande i arbetet med barnen (Utbildningsdepartementet, 1998, s.4).

Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar liksom de krav och förväntningar som ställs på dem bidrar till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska motverka traditionella könsmonster och könsroller. Flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller (Utbildningsdepartementet, 1998, s.5).

Enligt Utbildningsdepartementet (1998) är det alltså viktigt att varje förskola förebygger traditionella könsmonster och arbetar aktivt för att jämställdhet mellan flickor och pojkar ska vara integrerat i den pedagogiska verksamheten. Det är därför oerhört viktigt att alla pedagoger på förskolan har samma barnsyn, kunskapssyn och i slutändan arbetar mot samma

mål (Kvalitet i förskolan, 2005). För att pedagogerna ska kunna arbeta i enlighet med läroplanens mål och riktlinjer i förskolan är det viktigt att de vet hur de skall gå tillväga. Havung (2005) skriver att förskolans styrdokument betonar vikten av att förändra traditionella könsmönster i verksamheten utan att direkt ge några ledtrådar om vad som bör förändras. Det är den enskilda förskolans uppgift att definiera frågan och genomföra förändringar i praktiken. Om pedagogerna ute i förskolorna inte omvandlar målen och riktlinjerna i den dagliga verksamheten går dessa till intet (ibid.). Jämställdhetsbegreppet kan definieras på olika sätt. Enligt Utbildningsdepartementet (1998) är det verksamhetens innehåll och personalens förhållningssätt till barnen som står i fokus. Enligt SOU (2006:75) kan begreppet också syfta till hur könsfördelningen i personalgruppen är på förskolan. En könsblandad personalgrupp ger en större bredd av erfarenheter och kunskaper (Kvalitet i förskolan, 2005). Det leder också till ökade möjligheter att utveckla verksamheten. Det är därför eftersträvansvärt med fler manliga förskollärare i förskolan (ibid.).

Barn i förskolan bör ha tillgång till en större mångfald av män att identifiera sig med och som kan representera många olika egenskaper och intressen – som däremot inte behöver förknippas med att de är just män. Det behövs också män i förskolan enligt SOU (2006:75) för att visa såväl flickor och pojkar, som män och kvinnor att även de kan arbeta med barn, omsorg och pedagogik. I riksdagens skrift Jämställdhetspolitiken för 2000-talet poängteras också att män i förskolan är viktiga på flera sätt:

Bland alla anställda inom förskolor och fritidshem utgör männen endast omkring fem procent.

Kvinnodominansen är också stor i lärarutbildningen och läraryrket. En ökning av antalet män inom dessa områden är viktigt för att barn och ungdomar skall ha möjlighet att möta både manliga och kvinnliga förebilder i sin vardag (Riksdagen 1999/2000:24, s. 63).

2.6 Män i förskolan fortfarande en bristvara

Fortfarande är manliga förskollärare en bristvara i förskolan. Sedan 1990-talet har det inte skett någon ökning på manliga förskollärare i förskolan. Vad beror då detta på?

Enligt en rapport från SOU (2006:75) har förskolläraryrkets historia påverkat den låga andelen män i förskolan. Förskolan sågs länge som en plats där föräldrar kunde lämna sina barn för barnpassning. Den stämpeln har varit svår att tvätta bort. Förskolan har även varit och är fortfarande stämplad som en yrkesverksamhet för kvinnor, och att verksamheten riktar sig mot de allra minsta barnen har inte gjort yrket mer populärt. Förskolläraryrket är dessutom

inget högvälönat yrke jämfört med andra yrkesområden som kräver lika lång högskoleutbildning (ibid.). Även Anliak och Beyazkurk (2008) skriver att många män undviker yrket på grund av låg lön och dess låga status. Yrket anses vara ett kvinnoyrke och många män är rädda för att bli anklagade för sexuella övergrepp.

I debatten om att få fler män till förskolan lyfts det ofta fram att männen och deras manlighet är en bristvara i förskolan. De blir på så sätt marginaliserade och de ses som identifikationsmodeller för det ”manliga perspektivet” (SOU, 2006:75). På så sätt kan den manlige förskolläraren som är det underrepresenterade könet bli representant för sitt kön och inte för sig själv som individ enligt Kanter (1993). Istället anser Nordberg (2005) att det bästa sättet för att få fler män till förskolläraryrket är att lyfta fram de positiva delarna med arbetet, peka på att det finns möjlighet till fasta tjänster och låta män under olika former pröva på det stimulerande mötet med barn och kollegor i förskolan. (ibid.).

Många av de män som utbildar sig till förskollärare arbetar några år på en förskola för att sedan lämna yrket för att börja arbeta inom skolan eller som rektor, eller byta till ett helt annat yrke. En av de männen som Nordberg (2005) intervjuade i sin undersökning - män i förskolan, berättade att besparingskrav och större barngrupper påverkade hans val att lämna förskolläraryrket. SOU (2006:75) utförde en undersökning som också visade på att män som hade avslutat sina tjänster inom förskolläraryrket ansåg att de hade stannat om barngrupperna blev mindre, personaltätheten och karriärmöjligheter ökade och att lönerna höjdes. En fråga som också var viktig för männen i undersökningen var att synen på dem behövdes förändras för att de skulle återvända till förskolan (SOU, 2006:75). Många män som väljer förskolläraryrket ses ofta som modiga, men de utsätts också samtidigt för en noggrann granskning av omgivningen – en ”riktig” man ägnar sig helt enkelt inte åt sådant som kvinnor gör eller tidigare gjort (SOU, 2006:75).

För att få män intresserade av att söka sig till förskolläraryrket menar Birgerstam (1997) att samhället måste fokusera på vissa aspekter. Dels måste samhället locka unga män att söka sig till yrket och dels måste samhället försöka behålla de män som fortfarande arbetar i förskolan. Ett förslag är att erbjuda lärlingsplatser till manliga gymnasieelever som studera barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet hos manliga förskollärare i förskolan. Ett annat är att försöka etablera samarbete med utbildningsinstitutioner för barnomsorgspersonal och dessutom se över och försöka få in inslag av jämställdhetsfrågor och manligt perspektiv på pedagogik. Det är även viktigt enligt Birgerstam (1997) att synliggöra kvinnors och mäns yrkeskompetens

inom barnomsorgen, och på så sätt skapa möjligheter för såväl kvinnor som män att uttrycka och föra vidare sin yrkeskompetens på sina egna könsspecifika villkor (ibid.).

2.7 Fördelar och nackdelar med att vara man i förskolan

Nordberg (2005) skriver att många föräldrar i hennes studie uppskattade att det fanns manliga förskollärare på förskolan där de lämnade sina barn. Föräldrarna ansåg att det behövdes både kvinnor och män som förebilder för barnen, eftersom män och kvinnor är olika. Dock anser Nordberg (2005) att diskursen om positiv särart på så sätt ringar in och skiljer ut de manliga förskollärarna från deras kvinnliga kollegor. Männerna förväntas ge barnen andra erfarenheter än deras kvinnliga kollegor. Män förväntas bidra med ett ”manligt perspektiv” och vissa kunskaper, och kvinnor med ett ”kvinnligt perspektiv” och andra kunskaper. (ibid.).

Hirdman (2007) skriver att det i alla samhällen finns synliga genuskontrakt mellan könen. I vissa yrken och på vissa arbetsplatser syns det tydligare än på andra. Förskolan har ett genuskontrakt där snickring, sport och fysisk aktivitet är männens område, och sy, baka, klippa och klistra är kvinnornas (ibid.). Eftersom det finns en kvinnlig dominans i förskolan är det kvinnorna som normerar hur och på vilket sätt verksamheten skall bedrivas. De manliga förskollärarna har därför svårt att påverka och förändra verksamheten (Havung, 2000; ref i Nordberg, 2005, s.163). Nordberg (2005) tycker dock inte att det är så entydigt. I hennes studie är det inte alltid männens antal som är avgörande för om verksamheten ”maskuliniseras” eller inte. Hon anser att det istället handlar om vilka jämställdhets – och könsdiskurser som framträder genom olika uppgifter i verksamheten och vilka förväntningar som riktas mot de manliga förskollärarna. Nordberg (2005) menar att män i förskolan genom sin avvikande könstillhörighet får en positiv uppmärksamhet från förskolebarnens föräldrar och andra personer runt om i verksamheten. De uppmärksammas också oftare än sina kvinnliga kollegor genom att de blir intervjuade av tidningar, filmas eller får delta i projekt där de framställs som viktiga förebilder (ibid.). Havung (2005) skriver att den manliga förskolläraren i vissa fall bara är någon som visas upp utåt sätt, men som i arbetslaget inte riktigt räknas med av sina kvinnliga kollegor.

I slutet av 1990-talet avslöjades ett antal fall av övergrepp på förskolebarn runt om i landet. Detta gjorde att manliga pedagoger i förskolan hamnade i fokus av andra skäl än tidigare. Pedofildebatten kom att förändra den manlige pedagogens ställning. De manliga pedagogerna framställdes inte nu bara som en nya, jämställda och moderna män i förskolan utan blev nu

också potentiella förövare. De kvinnliga pedagogerna undgick misstankarna medan de manliga pedagogerna kom att sexualiseras och misstänkliggöras. De manliga pedagogerna kunde nu inte utföra samma arbetsuppgifter som tidigare. De fick tänka på vad de gjorde och sa för att inte bli anklagad för att vara pedofil (Nordberg, 2005). Enligt Nordberg (2005) diskuterades det när pedofildebatten var som hetast om manliga pedagoger skulle få arbeta ensamma under vilostunden med barnen. Det kom då förslag om tv-övervakning. Pedofildebatten och den moraliska paniken lade sig dock efter något år. Trots detta fick den konsekvenser. Många manliga pedagoger inom barnomsorgen slutade och många av de som stannade kände att det blev betungande att vara man i förskolan.

Män i förskolan har lättare för att hamna utanför arbetslaget än vad kvinnor i förskolan har. Det beror till största delen på att de är män och många män och kvinnor har olika intressen (ibid.). Personalrummet är en plats där kvinnor och mäns olika intressen synliggörs (Nordberg, 2005). De kvinnliga intressena kan bli en barriär för den manliga förskolläraren och förhindra en sorts medverkan och gemenskap i arbetslaget (Havung, 2005). Samtalsämnen i personalrummet kan ha en stark kvinnlig prägel och kan vara svåra för männen att känna sig bekväma i. Många av de män i förskolan som Havung (2005) intervjuade i sin studie ansåg att de saknade manliga kollegor som de kunde samtala med om gemensamma manliga intressen som till exempel idrott och sport. Hon anser att kvinnor behöver prata med kvinnor och män behöver prata med män eftersom de har olika intressen. I förskolans värld är en liten del män och därför har männen lättare för att hamna utanför gemenskapen, och det resulterar i att de drar sig undan menar Havung (2005).

3. Metod

Metoddelen inleds med en beskrivning av metodvalet som är den kvalitativa metoden. Därefter presenteras den valda forskningsansatsen, fenomenografin som uppsatsen inspireras av. Sedan presenteras urvalet, intervjuguiden och genomförandet för att avsluta med de etiska aspekterna och reliabilitet och validitet begreppen.

3.1 Val av metod

Det finns fyra kvalificerade metoder att välja mellan, metoder som går igenom i princip alla forskningsarbeten. Det handlar om intervju, enkät, observation och läsning (även kallat textanalys). Den här uppdelningen återkommer i flera böcker som berör ämnet underlagsinsamlande (jfr Holme & Solvang, 1997; Kylén, 2004). Varje metod kan användas på olika vis – kvalitativt och kvantitativt, öppna och fasta svarsalternativ, deltagande och passiv observation är några exempel. För insamlingen av empiri valde jag kvalitativa intervjuer. Jag hade kunnat välja att dela ut en enkät till de män som var delaktiga i studien. Dock avfärdades enkäter eftersom jag ansåg att de inte skulle ge tillräckligt djupgående svar på frågorna som skulle ställas. Faran med enkäter är att den som fyller i inte förstår frågan på samma sätt som den som skapat enkäten. I en kvalitativ studie använder sig forskaren av fallstudier eller intervjuer. I mitt fall ansåg jag att intervjuer var det rätta valet för att få reda på mina respondenters tankar och åsikter då kvalitativa intervjuer ger den som blir intervjuad gott om tid på sig att formulera sina tankar och möjlighet att få beskriva sina tankegångar djupare. Eftersom forskaren i en kvalitativ forskningsintervju försöker förstå världen ur den intervjuades synvinkel, och utveckla innebörden av människans erfarenheter (Kvale och Brinkmann, 2009). Respondenterna har alla olika erfarenheter och synsätt på vad det innebär att vara förskollärare. En kvalitativ metod ger mig möjlighet att försöka se verkligheten ur den intervjuades ögon för att sedan tolka det ur ett teoretiskt perspektiv (Trost, 2010). Jag har inspirerats av den fenomenografiska forskningsansatsen. Fenomenografin är en ansats som arbetats fram inom pedagogiken av professor Ferenc Marton vid den pedagogiska institutionen vid Göteborgs universitet. Man skiljer inom fenomenografin mellan ett första och ett andra ordningens perspektiv. Inom första ordningens perspektiv försöker man beskriva olika aspekter av verkligheten i form av fakta, sådant som kan observeras utifrån. Utifrån ett andra ordningens perspektiv försöker man beskriva människors upplevelser, erfarenheter och tankar av olika aspekter av verkligheten (Larsson, 1986).

3.2 Urval och begränsningar

Eftersom jag i min studie redan från början valt att fokusera på just förskollärare valde jag inledningsvis bort manliga barnskötare och män utan utbildning som arbetar i förskolan. Många av de manliga förskollärarna som finns i Sverige arbetar tyvärr inte kvar i förskolan utan har bytt yrke. På så sätt var det en utmaning att finna de förskollärarna som fortfarande arbetar kvar i förskolan. Genom min omgivning fick jag kontakt med fem stycken manliga förskollärare som arbetar på olika förskolor. Två av förskollärarna arbetar i Halmstad kommun, en arbetar i Falkenbergs kommun, en i Gislaveds kommun och den sista i Kungsbacka kommun. På grund av praktiska olägligheter blev en intervju inställd, vilket ledde till att det slutligen blev fyra medverkande förskollärare i min studie. Jag använde två olika tillvägagångssätt för att komma i kontakt med undersökningens respondenter. Kontakttagningen med respondenterna skedde via e-mail, där jag tydligt påpekade att det var frivilligt för dem att delta i undersökningen. Efter hand kom det svar från respondenterna och det bestämdes således tid för intervju. Därmed blev mitt urval ett bekvämlighetsurval. Det innebär att man inte har kriterier utöver att denne ska vilja delta. De kriterier jag hade för respondenterna, hade redan uppfyllts innan kontakttagandet (Trost, 2007). Det andra tillvägagångssättet jag använde för att komma i kontakt med respondenterna, var genom att fråga runt bland bekanta om de, i sin tur, kände någon man inom förskolan. Med denna metod kom jag i kontakt med tre av respondenterna. Urvalet är ett snöbollsurval, vilket innebär att man använder sig av personer i sin närvaro för att komma i kontakt med potentiella respondenter (Trost, 2007).

3.3 Intervjuguiden

Jag har valt att använda mig av en ostrukturerad intervju som innebär att det finns följdfrågor som intervjupersonen har möjlighet att svara på. Jag har haft en hög grad av standardisering på frågorna men standardiseringen har varit låg då intervjuerna har ägt rum på olika platser och vid olika tidpunkter. Standardisering innebär att frågorna och situationen är densamma för alla intervjupersoner (Patel & Davidsson, 2011). Under ett intervjutillfälle blev standardiseringen låg eftersom frågorna inte ställdes i den ordningen de från början skulle ställas i, och frågorna anpassades istället till intervjupersonen. Patel & Davidson (2011) skriver att i en ostrukturerad intervju ger intervjuaren ett stort utrymme för intervjupersonen att svara inom. Personen som blir intervjuad har möjlighet att svara på frågorna utifrån hans eller hennes tankar och åsikter. Kvalitativa intervjuer har så gott som alltid en låg grad av

strukturering (Patel & Davidsson, 2011). Strukturering kan ha olika innebörder enligt Trost (2010). Strukturering kan dels vara kopplad till detaljer i frågorna och deras svarsalternativ men kan också vara kopplad till själva undersökningen i sig (ibid.).

3.5 Genomförande

Förskollärarna kontaktades via mail där en kort beskrivning fanns med om vad studien skulle handla om, och där en förfrågan fanns om personen i fråga var intresserad av att delta. Intresset var stort och alla fem tackade ja till att delta i studien. Därefter skickades ett andra e-mail ut där tider och datum för intervjuerna föreslogs. De fick också ett informationsblad där jag upplyste dem om att materialet kommer behandlas konfidentiellt, att intervjun var frivillig och att den när som helst kunde avbrytas. När datum och tider var bestämda för intervjuerna skickade jag till sist ut mina intervjufrågor till alla respondenter. Innan de riktiga intervjuerna genomfördes valde jag att genomföra en pilotintervju med en manlig förskollärestuderande. Jag genomförde intervjun för att se om frågorna i min intervjuguide var användbara och relevanta för min studie. Efter intervjun ändrade jag och tog bort någon enstaka fråga.

Alla fyra intervjuer med de manliga förskollärarna genomfördes på olika platser. Intervjuernas längd varierade från 18 – 45 minuter. Tre av intervjuerna genomfördes på förskollärarnas förskolor och den fjärde genomfördes på annan plats. De genomfördes i ett avskilt rum för att skapa en lugn och trivsamt miljö. Under en intervju gick jag ifrån ordningen på frågorna i intervjuguiden och lät den intervjuade få styra ordningen på intervjun. Under de andra intervjuerna höll jag mig till den bestämda ordningen. Jag spelade in alla intervjuer, för att sedan transkribera dem.

3.6 Analys och bearbetning

Inom kvalitativ metod finns det många sätt på vilka en studie kan genomföras och analyseras. Jag valde att inspireras av den fenomenografiska forskningsansatsen när jag skulle bearbeta mitt empiriska material. Huvudsyftet inom fenomenografi är att få reda på hur människor uppfattar olika aspekter av sin omvärld och på så sätt finna variation i, och systematisera människors erfarenheter av olika fenomen (Kihlström, 2007). Människor uppfattar olika företeelser på olika sätt. Denna uppfattning ses alltid som en relation mellan individen och omvärlden (ibid.). När man använder sig av den fenomenografiska ansatsen finns det fyra faser att utgå ifrån under arbetsgången. Fas 1 handlar om att bekanta sig med data och etablera ett helhetsintryck. Fas 2 handlar om att uppmärksamma likheter och skillnader i utsagorna.

Fas 3 handlar om att kategorisera uppfattningar i beskrivningskategorier. Den sista och fjärde fasen handlar om att studera den underliggande strukturen i kategorisystemet (Patel & Davidsson, 2011). Patel och Davidsson (2011) menar att denna process är induktiv, vilket betyder att forskaren läser och sorterar det empiriska materialet tills mönster blir tydliga.

Kihlström (2007) skriver att det vanligaste sättet för en forskare som använder sig av en fenomenografisk forskningsansats är att använda sig av intervjuer för datainsamling, för att på så sätt få reda på hur respondenterna uppfattar ett fenomen. Enligt Kihlström (2007) ska forskaren efter de utförda intervjuerna bearbeta dessa. Det gör jag genom att analysera de intervjuades uttalanden från intervjun. I de olika uttalandena ska jag sedan försöka urskilja mönster i svaren som sedan kan utgöra grunden för olika kategorier. Arbetet att urskilja uppfattningar kräver mycket läsning och reflekterande. Det är viktigt att inte bli nöjd med första resultatet utan istället låta sig kritiskt granska sina kategorier för eventuellt kunna omformulera dessa. Kärnan i analysen är att kunna göra jämförelse mellan olika svar. Jag eftersöker därför hela tiden skillnader och likheter i svaren. Det är skillnaderna som gör att en viss kategori framkommer (ibid.). Inom fenomenografin används begreppen första och andra ordningens perspektiv, vilka belyser forskarens infallsvinkel (Marton & Booth, 2000). Larsson (1986) använder första ordningens perspektiv när det handlar om fakta och vad som kan observeras utifrån. Ur andra ordningens perspektiv är det inte fråga om sant eller falskt utan om hur någonting upplevs av någon, hur världen erfars eller ter sig för någon. Det är viktigt att skaffa förtrogenhet med de fenomen man tänker analysera enligt Larsson (1986). I analysen konfronteras reflektioner och material med varandra, härmed fördjupas förståelsen och kärnan i analysen är jämförelsen mellan olika svar. Genom att jämföra skillnader får en uppfattning en gestalt. Larsson (1986) skriver att det är sökande efter likheter och skillnader som är det centrala.

3.7 Förförståelse

Patel och Davidsson (2011) menar att det är en fördel om den som ska göra en kvalitativ studie har förkunskaper och är förberedd inom det område som ska studeras. Jag anser att jag gick in med en viss förförståelse om ämnet på så sätt, eftersom jag har haft möjligheten att arbeta med en manlig förskollärare. Jag har positiva erfarenheter av att arbeta med en manlig förskollärare, ämnet är aktuellt och det påverkade mitt val av ämne när jag valde att skriva uppsatsen. Min förförståelse har inte haft någon påverkan för studiens validitet och reliabilitet.

3.8 De etiska aspekterna

Varje respondent fick i ett tidigt skede varsitt informationsblad där jag upplyste dem om att materialet kommer behandlas konfidentiellt, att intervjun är frivillig och att den när som helst kan avbrytas. När en studie påbörjas är det viktigt att tänka på att från början beakta om de personer som involveras i undersökningen på något sätt utelämnas och kan komma till skada (Björndahl Ordell, 2007).

Då jag har genomfört en studie som har involverat människor, förbinder jag mig att följa ett antal forskningsetiska grundprinciper fastställda av Vetenskapsrådet (Vetenskapsrådet, 2002; ref i Björndahl Ordell, 2007, s.26). De är fyra huvudkrav som en forskare bör följa under studiens gång. Det första kravet är informationskravet, som betyder att forskaren ska informera de personer som är berörda av forskningen om studiens syfte. Det andra kravet är samtyckeskravet som innebär att deltagare i undersökningen själva har rätt till att bestämma över sin medverkan. Det tredje kravet är konfidentialitetskravet som syftar till att alla deltagare i undersökningen ska ges största möjliga konfidentialitet. Personuppgifter ska förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. Det sista kravet är nyttjandekravet. De uppgifter som samlas in om de enskilda personerna i studien får endast användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002; ref i Björndahl Ordell, 2007, s.26).

3.9 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet är enligt (Denscombe, 2004) två viktiga begrepp när det gäller samhällsforskning. Kriterierna är ett mått på kvalitén på studien och hur pass trovärdiga resultaten anses vara (Bryman, 2011). Validitet står för att forskaren ska kunna visa att data och analyser i forskningen är relevant för det som är avsett att undersöka och på vilket sätt forskaren utfört det på. En forskare ska alltid sträva efter hög validitet eftersom det visar på att det som undersöks är relevant för sammanhanget. Reliabilitet handlar om pålitlighet, huruvida det är möjligt att upprepa en undersökning och få samma resultat om någon annan skulle utföra undersökningen (Patel & Davidsson 2011). Enligt Trost (2010) skall det finnas tillförlitlighet i undersökningen. Alla intervjuare skall frågas på samma sätt, situationen skall vara likadan för alla intervjupersoner och det skall inte finnas några slumpinflytanden. I en kvalitativ studie med intervjuer som metodval är det enligt Patel och Davidsson (2011) svårt att skapa regler eller specifika procedurer för att säkerställa validiteten. Eftersom det är människor som intervjuas kan personens uppfattning om något förändras från ett

intervjutillfälle till ett annat. Detta behöver därför inte heller vara ett tecken på låg reliabilitet (ibid.). För att öka reliabiliteten och validiteten i min studie bearbetade jag noga mina frågor i intervjuguiden innan jag påbörjade mina intervjuer. Jag genomförde en pilotintervju för att se om de frågorna var relevanta för min studie. Varje intervju spelades in, analyserades och därefter transkriberade jag dem. På så sätt kunde jag återkomma till intervjuerna och försäkra mig om att analysen blev så tillförlitlig som möjligt.

4. Resultat

4.1 Presentation av förskollärarna

Från 4.2 till 4.5 kommer första perspektivets ordning presenteras. Därefter kommer andra perspektivets ordning presenteras mellan 4.5 och 4.8. Jag har valt att ge en kort presentation av de fyra manliga förskollärarna. Varje förskollärare benämns med varsitt fiktivt namn för att inte förskollärarnas identiteter ska kunna avslöjas. Nedan följer en kort beskrivning av varje förskollärare, för att resultatet ska bli mer lättförståeligt för läsaren.

Björn – 47 år, har arbetat som förskollärare i 25 år

Stefan – 55 år, har arbetat som förskollärare i 26 år

Mattias – 56 år, har arbetat som förskollärare i 25 år

Bosse – 28 år, har arbetat som förskollärare i 5 år

4.2 Männens val till ett yrke i förskolan

Något som alla män i min studie har gemensamt är att de har samtliga valt förskolläraryrket, men av olika anledningar. Samtidigt som alla män har varit intresserade av att vilja arbeta med ett socialt yrke, där de kan arbeta med människor har det varit olika saker som har påverkat deras val till att bli förskollärare. Stefan valde yrket på grund av att hans nuvarande fru valde att studera till sjuksköterska i Boden. För att kunna hålla ihop förhållandet ansåg Stefan att det bara fanns ett val, och det var att flytta med flickvännen till Boden. Stefan valde mellan lärarhögskolan och tekniska högskolan. Det blev lärarhögskolan och valet stod då mellan fritidspedagog, grundskollärare och förskolläraryrket.

Och då stod jag och vacklade lite där, mellan fritidspedagog och förskollärare men då fick jag lite råd av lite olika människor att de tyckte att jag skulle välja förskollärare, att det var bättre, och på den vägen är det. (Stefan)

Björn däremot gick själv på förskola när han var liten vilket på den tiden var relativt ovanligt. Han vet inte om det var därför han senare i livet valde yrket men han tror att det kan ha haft en omedveten påverkan på honom. När han sedan efter gymnasiet skulle studera vidare var han inte alls motiverad till att läsa. Valet stod mellan socionom och förskollärare och då föll valet på förskollärare. Han tyckte att förskolläraryrket lät intressant eftersom det

både var en teoretisk och en praktisk utbildning. Mattias vet inte riktigt varför han valde förskolläraryrket men han tror att det beror på att han redan i grundskolan fick möjlighet att göra praktik i en förskola och tyckte det var roligt. Bosse valde yrket eftersom han alltid har haft ett genuint barnintresse och alltid har sett sig själv som lite barnslig. Han studerade barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet och det föll sig sedan naturligt att välja att studera till förskollärare.

Det finns delade meningar bland förskollärarna hur de känner inför sitt yrkesval idag gentemot hur de kände inför yrket när de först valde det. Det är både positiva och negativa uppfattningar de har om känslorna inför yrket i dagsläget. Bosse säger att han inte var medveten och beredd på att det skulle finnas så mycket annat utöver den pedagogiska verksamheten med barnen, som han skulle vara tvungen att handskas med när han valde yrket. Han hade velat kunna vara mer i barngruppen istället för att behöva sitta med dokumentationer, portfolios och redovisningar som han idag är tvungen att göra. Även Björn tycker att det administrativa arbetet tar för mycket tid och han poängterar att han blir irriterad över sin arbetsgivare då han inte får den planeringstiden som han anser att han behöver för att planera den pedagogiska verksamheten.

Jag känner inte på samma sätt nu. Så mycket dokumentation, möten och pappersexercis som finns utöver den pedagogiska verksamheten, det var jag inte beredd på. Portfolio och redovisningar till höger och vänster. Det tar så mycket tid från barnen. Jag skulle vilja ha tid att bara vara i barngruppen och inte behöver känna stress för de sakerna. Och den känslan är hemsk. (Bosse)

Mattias tycker å andra sidan att yrket har blivit roligare eftersom det har blivit mer professionellt än vad det var när han började arbeta som förskollärare. Han anser att de negativa faktorerna som ibland uppkommer vägs upp med all den positiva feedback som han får från barn och föräldrar.

4.3 Männens tankar kring sitt yrkesval

Det råder delade meningar bland förskollärarna om de hade valt förskolläraryrket i dagens läge. Björn och Bosse hade inte valt yrket i dagsläget. Björn säger att det beror på den låga lönen, och Bosse trivs inte med arbetet för tillfället eftersom det är många förändringar på förskolan. Han vet dock inte vad han skulle gjort istället.

Just, nu skulle jag vilja göra något annat för det är mycket som händer på förskolan. Men det är nog för att det är som det är. Jag vet dock inte vad jag skulle vilja göra istället. (Bosse)

Både Mattias och Stefan hade valt yrket igen. Mattias medger att han är besviken på att det inte har skett någon större utveckling inom yrket sedan han började arbeta som förskollärare. Han hade velat se en könsutjämning och en löneökning. Trots detta är han nöjd med sitt yrkesval och hade inte valt ett annat yrke om han hade fått möjligheten.

Stefan erkänner att det är slitigt mellan varven men han hade ändå inte bytt ut det mot något annat yrke även om han har funderat på det ibland. Han tror att det beror på att det kommer nya barn och att han har fördelen att vara chef men samtidigt arbeta i verksamheten, eftersom han driver förskolan han arbetar på tillsammans med tre andra som ett personalkooperativ.

Jag kan ju känna när jag åker till jobbet, gud vad kul det är. För det kommer ju nya små barn hela tiden och de är ju sköna alltså och det är roligt. Eftersom vi driver det själva, det här är kul alltså. Och jag kan inte tänka mig att byta med någon som sitter på kontor. För ibland så har jag ju tänkt så här byta jobb, bli rektor – jag läser platsannonserna ibland men fy för att sitta på kontor. Det är inte min grej. Jag får nog fortsätta med det här och pengar är ju inte allt. (Stefan)

4.4 Betydelsen av att vara man i förskolan

Det är väldigt få män som väljer att arbeta i förskolan. Förskollärarna i min studie berättar att de inte riktigt vet varför det är på det viset, men de kan se flera tänkbara anledningar. Några exempel på varför de tror att inte fler män väljer yrket är att yrket av tradition har setts som ett kvinnoyrke och därför är det låg status att välja det. De nämner också lönen, karriärmöjligheter, pedofilimisstankar och bristen på manliga arbetskollegor som andra exempel på varför de tror att få män väljer förskolläraryrket. Björn tror att många män avstår från yrket eftersom det under en lång tid har setts som ett traditionellt kvinnoyrke.

Tradition väger ju väldigt tungt vid yrkesval, och det är ju därför väldigt få väljer yrket. Av tradition är det ju ett kvinnligt yrke och det är många som har svårt och se bort från det. (Björn)

Mattias anser att det måste skapas bra förutsättningar för att män ska välja yrket. Enligt honom hänger statusen och lönen ihop och de två tillsammans skapar inga bra förutsättningar för yrket i dags läget.

Alltså jag tror ju att man måste skapa bra förutsättningar för att män ska välja detta yrke. Lönen och statusen hör ju ihop på nått vis och det är ju ett låglöneyrke, det ger ingen status och det finns inte i de här traditionerna att män väljer jobbet och då bryter man ju inte mönstren. För att bryta mönstret måste man skapa status, bra villkor och bra lön. (Mattias)

Pedofildebatten tror Bosse är en orsak till att färre och färre män söker sig till yrket. Han har själv märkt att människor ibland tittar snett på grund av hans yrkesval.

Sedan gör ju inte media saken bättre när de har de här pedofildebatterna titt som tätt, alltså det är ju inte medias fel men det blir påverkar ju säkert många att dra ju sig för att söka sig till yrket. (Bosse)

Det är som sagt olika aspekter som påverkar att få män väljer yrket. Samtliga förskollärare förutom Stefan nämner att de tror att lönen är den största bidragande orsaken till att få män väljer förskolan som arbetsplats. Stefan tror däremot att det behövs bättre marknadsföring av yrket för att män ska välja det.

Hade man tagit in en reklambyrå och betalat dem en rejäl hacka, då snackar vi 500 000 till en miljon och låtit dem göra en rejäl marknadsföring av förskolläraryrket riktat mot män då tror jag att man kan få in fler män. Men de tänker inte riktigt på det sättet att man måste marknadsföra, att det här är ett jättebra ställe att arbeta på som man, det är det ju. Men då börjar de ta upp andra saker som avancera, löner och sådant där och jag tror inte det. (Stefan)

4.5 Fler män i förskolan

Alla förskollärare i studien anser att det behövs fler manliga i förskollärare. Mattias nämner att det behövs därför att förskolan ska spegla samhället och att den ska vara en förebild för förändring och mångfald, och att barnen i förskolan både behöver män och kvinnor som de kan identifiera sig med. Bosse uttrycker att det är extra viktigt att det finns manliga förskollärare i förskolor där det finns många ensamstående föräldrar, speciellt mammor. Den manliga förskolläraren kan på så sätt vara ett komplement till hemmet som han poängterar står i läroplanen för förskolan. De är eniga om att det är viktigt att vara rädd om de män som finns i förskolan men de betonar samtidigt att det inte räcker med att bara vara man utan det viktigaste är att man ska vara kompetent och en bra förebild för barnen och sina kollegor.

Vi är ju riktiga förebilder och då krävs det ju män men det krävs ju inte bara män utan bra män som funkar. (Mattias)

Om männen är kompetenta. Jag förespråkar inte att vi ska gå före kvinnor som har en utbildning som är mer kompetenta och så bara för att vi är män, men finns det män så tycker jag att man ska vara rädda om dem. (Bosse)

4.6 Manligt och kvinnligt i förskolläraryrket

I kommande text presenteras förskollärarnas tankar och uppfattningar om det finns några skillnader med att vara man eller kvinna i förskolan.

4.6.1. Kategori A: Det finns biologiska skillnader mellan män och kvinnor

I fråga om i vilken utsträckning det finns biologiska skillnader mellan män och kvinnor och hur det påverkar arbetet i förskolan skiljer sig förskollärarna åt i sin uppfattning. Stefan och Bosse menar att det finns skillnader i vissa specifika situationer och att dessa skillnader inte går att bortse ifrån, medan Björn och Mattias inte tror att det inte har någon betydelse om du är man eller kvinna när du arbetar som förskollärare. Mattias anser att det biologiska inte har någon betydelse, utan han tror att samhället har större påverkan. Enligt Björn har inte den pedagogiska verksamheten något med genus att göra, om man är man eller kvinna. Han anser inte att det finns något som säger att kvinnor är bättre på att utföra vissa sysslor bara för att de är kvinnor och tvärtom.

Jag tror att vi är en del av något som vi skapar själva. Det biologiska är totalt underordnat. Det är bara tradition, kunskap och kultur, vad vi vill kalla det som spelar in. (Mattias)

Om man nu ser förskolläraryrket som ett lärande yrke, förskolan så finns det inget i det vi gör med barnen i lärsituationer och i verksamheten som på något sätt har med genus att göra eller att kvinnor skulle vara bättre på de sakerna. Jag är nog så snabb på att torka rumpor och bord. Det finns inget som säger att de har bättre handlag för det. Det blir en yrkeskunskap hur man tröstar barn och hur man tar hand om dem. Även de kvinnliga omsorgsbitarna är inga problem. Det går galant även för män. (Björn)

Stefan tror att det i vissa specifika situationer kan finns faktorer som visar på att det finns biologiska skillnader mellan könen, och som på så sätt gör att barn i ett till två års ålder föredrar en kvinna framför en man. Av erfarenhet har han märkt att de yngre barnen alltid väljer att ty sig till en kvinna i stället för till honom under inskolningen. Även Bosse tror att de yngsta barnen i förskolan föredrar en kvinna istället för en man. Eftersom det är kvinnan som föder barnet och det är hon som ammar och mestadels av tiden tar hand om det under det första året tror han att en kvinnlig förskollärare lättare kan tyda barnen och dess signaler på grund av att de är kvinnor.

Erfarenhetsmässigt tycker jag att barn under två år där väljer ganska automatiskt en kvinna när man ska skola in så. Och det är ganska tydligt för jag har ju skolat in så pass många barn under åren och då

kan jag ju märka att i de situationerna blir jag total utkonkurrerad, det kan vara en vikarie som kommer och så vänder sig de här barnen direkt, det kan ju vara fel på mig i och för sig men jag tror inte det. De bara vänder sig till en kvinna direkt de här små barnen. Och när de är över två år, inga problem. (Stefan)

Det är kvinnan som föder barnet och under den första tiden så är det mamman som är hemma och tar hand om barnen. Det kan påverka barnet när det sedan börjar förskolan. Du som kvinna har lättare att tyda signalerna än vad en man har. Därför kanske det kan finnas en liten biologisk skillnad. Att det finns en extra koppling till kvinnor på en småbarnsavdelning för att de känner sig mer trygga vid bröstet på en kvinna än på en man. (Bosse)

4.6.2. Kategori B: Män och kvinnor har traditionellt olika könsroller

Något som kan utläsas i mitt material är att två förskollärare anser sig bidra till en något mer ”rak kommunikation” jämfört med sina kvinnliga kollegor. Det handlar dels om att säga ifrån direkt om det är något man är missnöjd med, exempelvis hos föräldrar, eller kollegor men också på vilket sätt man kommunicera med barnen på. Bosse tror därför att det är viktigt att placera manliga förskollärare på samma förskola, så att de har någon som kommunicerar på samma sätt som han själv. Han har turen att ha en manlig kollega och det är något han uppskattar.

Så som de har gjort här på min förskola har jag andra manliga kollegor. Det är väldigt skönt emellanåt. Vi har ju inte samma språk, kvinnor och män. När man pratar om manligt språk pratar man om en rak pil och när man beskriver kvinnors språk talar man om vågig pil. Det är en klassiker och ibland så känns det av. Vissa kommuner och vissa förskolor väljer att sätta en man på varje ställe och då tror jag att man kan bli lite utsatt. (Bosse)

Stefan är av samma åsikt och tycker också att män och kvinnor pratar olika språk. Han har på sin arbetsplats upplevt att han uttrycker sig mer klart än vad hans kvinnliga kollegor gör. Det gäller både när det pratar med kollegor och föräldrar.

Alltså, män och kvinnor pratar ju helt olika språk och jag förstår inte alltid vad de menar eftersom de inte uttrycker sig lika klart som jag gör. De lindar in det dom ska säga mycket mer än vad jag gör men eftersom de jobbar med mig så måste de vara mycket mer tydliga om vad det egentligen är de menar för annars förstår ju inte jag det. Och det tycker jag generellt i förskolläraryrket när personalen, då kvinnorna pratar med föräldrarna är de då lite otydliga också tycker jag. (Stefan)

Han tycker också att kvinnor har en tendens att prata bebisspråk med barn och det är något han är emot. När han påpekar det för sina kollegor blir de ofta arga och tar det som personlig kritik. Stefan anser inte att män tar åt sig av sådan kritik på samma sätt som kvinnor gör.

Därför tycker han att det ibland kan vara svårt att arbeta med kvinnor eftersom de har lättare att ta åt sig.

Många kvinnor pratar bebispråk med barnen och jag tycker inte man ska prata så med barn utan prata riktigt. När jag säger det till dem att jag inte vill att de ska prata på det sättet med barnen är det inte kritik till dem men de tror de ofta. Där tror jag män och kvinnor är olika. (Stefan)

Det finns delade meningar bland förskollärarna i studien angående synen på kvinnors och mäns arbetssätt i förskolan. Mattias har uppfattningen om att kvinnor och män tänker och gör saker på olika sätt. Det kan både bero på vilket kön man har, men det kan också bero på att alla människor är olika. Han tycker det har blivit mindre synbara skillnader mellan könen med åren på grund av att yrket har blivit mer professionellt.

Så att det kan vara så att vi tänker och gör saker olika för att vi har olika kön men också för att vi är olika individer. Sedan har det ju blivit bättre med åren, man har snävat in och blivit mer och mer professionell, styrdokument, fokuset på pedagogiken har blivit viktigare, professionen har blivit viktigare. I dag har vi en helt annan förskola, en helt annan barnsyn, en helt annan pedagogik och ett annat professionellt tänkande. Och det är ju klart att det också minskar våra egna personliga skillnader, man fokuserar på uppdraget på ett annat sätt. (Mattias)

Björn är osäker på om kvinnliga och manliga förskollärare tänker olika på grund av deras kön. Han tror att det mer beror på hur man är som person. Varje förskollärare har enligt honom en bild av hur verksamheten ska se ut och den bilden är inte skapt efter vilket kön personen i fråga har.

Alla människor tänker på olika sätt men om det är könsbundet det vet jag inte. Skillnader finns det men jag tror de är individuella. Varje individ hade en egen liten bild av hur verksamhet ska se ut och jag tror inte den är könsbunden, den är som den är. De saker som jag påtalar eller gör är utifrån mina intressen och inte utifrån att jag är man. (Björn)

Bosse tror att åldern och generation har en större inverkan på en förskollärares arbetssätt än om du är man eller kvinna. Han upplever fler olikheter gällande arbetssättet på förskolan mellan honom själv och hans äldre kollegor än vad han gör med de yngre kollegorna.

Jag tror att åldern spelar in och inte utifrån män och kvinnor skulle jag säga. Jag jobbar med kvinnor som är 58 år och 59 år, där kan man se skillnader generationsmässigt. Vi tycker och tänker olika. Det blir ibland kulturkrockar på grund av det. Så jag tror att det spelar större roll än om man är man eller kvinna. (Bosse)

Stefan tycker att kvinnor är mer långsinta och griniga när oenigheter uppstår. Det är något han har upplevt efter flera år på en kvinnodominerad arbetsplats. Han säger att han har vant sig, men han anser att det är stor skillnad på män och kvinnor på så sätt. Den skillnaden kan ibland försvåra arbetet på förskolan.

Män över lag är inte långsinta på samma sätt som kvinnor är. Man blir förbannad och så gapar man och skriker och sen så är det bra, alltså män emellan. Men kvinnor gör inte på samma sätt, utan de är griniga på varandra, lång tid framöver och det är surt som fan emellan varven. (Stefan)

4.6.3 Kategori C: Det är professionen som är viktigast i bemötandet av kollegor, föräldrar och barn

Samtliga förskollärare i min studie uttrycker att det finns många positiva aspekter med att arbeta som förskollärare och de uttrycker att de praktiskt taget alltid blir bemötta med positiva reaktioner från både barn, föräldrar och kollegor.

Man blir ju väldigt uppskattade som man inom det här yrket eftersom man är ganska unik och väldigt unik när man är i min ålder. Så det är klart, jo det är väldigt positivt. Och man blir väldigt positivt bemött. (Stefan)

Ja, alltså det finns man blir ju sedd så är det ju. Och jag blir ju ofta extra uppskattad tycker jag av barn och föräldrar. Det kan ju vara kommentarer som man får, att det är väldigt trevligt att det är en man som jobbar här och vad roligt. Sedan kan ju föräldrarna kommentera att mitt barn älskar dig. De kan de säga liksom och det gör ju en glad. (Mattias)

Det var bara i något enstaka fall som några av förskollärarna ansåg att de hade blivit bemötta på ett annat sätt på grund av deras könstillhörighet. Mattias berättar att det har funnits föräldrar som ursprungligen inte kommer från Sverige och därför har en annan kultur. De föräldrarna har varit tveksamma till att en manlig förskollärare skulle byta blöja på deras barn. Han tillägger att det förändrades när de lärde känna honom. Enligt Stefan och Bosse som också har upplevt ett negativt bemötande från föräldrar ansåg att det ofta berodde på att föräldrarna inte kände dem sen innan.

Många föräldrar, speciellt mammor, vill prata med kvinnor om det är något. Papporna är det oftast inga problem med. De är på ett annat sätt med sina barn. Ska de inskolas så ska de inskolas. Det är liksom inget mer. Mammorna är oftast lite mer blödiga, eller blödiga, de är närmre sina barn på något sätt. De har mycket svårare att släppa. Papporna har inte det. Så i en sådan situation bemötts jag annorlunda. (Stefan)

Ja, alltså det har ju vart föräldrar som har vänt i dörren när jag har öppnat. Speciellt på sommarsammanslagningen när vi är allihopa. Föräldrar som inte känner mig och som inte vill lämna till mig när det bara var jag på morgonen. Så de åkte hem och kom tillbaka två timmar senare när de fanns andra vuxna i huset. Det var första gången som jag kände OJ, men det var ju deras eget val så jag tog faktiskt inte åt mig så där mycket. Det ligger hos dem, det är upp till dem. Det gick ju över sen när de lärde känna mig och då var det inte problem att lämna. Men när en sådan här sak händer och man står där i dörren som manlig förskollärare och en sådan här sak händer och de väljer att stänga dörren då känner man ”jaha, vad gör jag nu”. (Bosse)

Björn däremot anser inte att han har blivit bemött på ett annorlunda sätt på grund av att han är man.

Ja, det är väl att man är sällsynt. I detalj kan jag inte se att det finns fördelar, om man ser på en vanlig dag skulle jag lika gärna varit kvinna som man, jag är ju inget annorlunda på något sett. (Björn)

Alla förskollärarna i studien anser att det överlag finns fler fördelar än nackdelar med att arbeta som förskollärare. Dock finns det olika nackdelar med att vara man i ett kvinnodominerat yrke uttrycker de. Åsikterna går isär bland förskollärarna om vilken som är den största nackdelen med att vara ensam man. Bosse tycker att det är jobbigt att det finns normer i samhället om hur kvinnor och män ska vara. Han berättar att han ofta blir uppmuntrad av föräldrar och kvinnliga kollegor att spela fotboll eller göra någon liknande sportaktivitet med barnen trots att han hellre sitter och syr, klipper kort eller scrapbookar med barnen.

Sen är det ju det också att man lätt kan bli vaktmästare. Man har lite starkare nypor man har lite starkare kondition, man får ta de grejerna. Man gör ju det för att det ska fungera i arbetslaget men när de kommer och förväntar sig att man ska t.ex. gräva för att man är man då har det gått över styr. (Bosse)

Mattias träffar ibland på människor som lägger sina egna förväntningar, fördomar eller sitt eget könsrollsperspektiv på honom. Han blir också irriterad över att han förväntas göra vissa saker med barnen bara för att han är man.

Och det kan ju jag ibland känna att det kanske inte är jag liksom. Det kanske inte är alls så att jag vill leva upp till dom förväntningarna och så. Det kan vara föräldrar, det kan vara barn det kan också vara annan personal. Och det har till och med hänt att någon psykolog som har studerat ett barn eller så har kommenterat ”att vad bra att det finns en man här som kan spela fotboll med barnen”. Precis som att inte alla andra skulle kunna göra det. De förutsätter.(Mattias)

Stefan kan ibland känna att det blir ensamt att vara ensam man på en kvinnodominerad arbetsplats. Han saknar någon som han kan prata killsnack med. Enligt honom pratar inte män och kvinnor om samma saker och det blir mer tydligt på en kvinnodominerad arbetsplats.

Det kan vara ensamt ibland. Man har ju ingen att bolla killsnack med. När man dricker kaffe och sådär ibland. När man är ensam man så är man ensam man, det bara är så. Man pratar inte om samma saker, och de flesta killar kollar ju på bilar och sådan där grejer och det gör inte tjejer generellt. Det bara är så. (Stefan)

Det var dock en av förskollärarna som var av en helt annan åsikt än de övriga angående nackdelarna med att vara manlig förskollärare. Han ansåg att det inte fanns några nackdelar.

Jag har ju jobbat så pass länge så man är ju väldigt trygg i sin roll och när jag var ung var jag sån där besserwisser som trodde jag kunde allting och då var det ingen som satte sig på mig. Nej, det finns inga nackdelar. Det går lika bra att vara kvinna som man. (Björn)

4.7 Sammanfattning av resultat

Studiens utfallsrum består av kategori A, B och C. Resultatet visar att alla förskollärarna av olika anledningar och intressen gjort valet att söka sig till yrket som förskollärare. Det finns blandade känslor inför yrket då intervjuerna genomfördes. Hälften av förskollärarna är nöjda och trivs bra där de arbetar medan den andra hälften inte är lika entusiastiska till yrket i dagsläget. Om förskollärarna fick välja yrke idag skulle två av dem välja förskoleyrket igen, medan två av dem är tveksamma till det, på grund av låg lön, lite planeringstid och för mycket pappersarbete. Förskollärarna tror att det finns många faktorer till varför det är så få män som väljer förskolan som arbetsplats. De kan inte säga säkert varför det är på det viset, men de tror att faktorer som tradition, låg lön, dåliga karriärmöjligheter och få manliga arbetskamrater kan påverka att så få män väljer yrket. Dessa faktorer kan också påverka kvinnliga förskollärare men det är något som jag inte har valt att inte analysera i min studie. Samtliga förskollärare i min studie uttrycker att det finns många positiva aspekter med att arbeta som förskollärare och att dessa väger upp de få negativa som ibland förekommer.

5. Diskussion

I följande avsnitt kommer metod – och resultatdiskussion presenteras. I metoddiskussionen presenteras åsikter och uppfattningar om valet av metod och i resultatdiskussionen analyseras resultaten från föregående kapitel utifrån de teorier som tidigare presenterats i studien.

5.1 Metoddiskussion

Utifrån studiens syfte anser jag att valet av kvalitativa intervjuer som metod för datainsamling var bäst lämpad. Att inspireras av den fenomenografiska ansatsen passade in i min studie eftersom jag ville komma åt förskollärarnas tankar, vilket jag anser att jag har gjort. Genom en ostrukturerad intervju kunde jag ta del av förskollärarnas upplevelser och uppfattningar om yrket. Fördelen med valet av en ostrukturerad intervju var att respondenterna på ett omfattande sätt kunde prata om sina uppfattningar kring frågorna som ställdes, och att de även kunde reflektera kring det i och med att varje intervjufråga hade en följdfråga. Om jag hade använt mig av enkäter som metod anser jag att jag inte skulle fått lika detaljerade svar. Jag hade heller inte haft möjligheten att se hur vissa av förskollärarnas kroppsspråk och tonfall förändrades från det positiva vid tal om barn och bemötande från föräldrar, till det negativa vid tal om pedofili.

Vid några tillfällen anser jag att intervjuguiden var bristande i och med att respondenterna inte förstod frågan. Då fick jag omformulera mig och ställa frågan på ett mer konkret tillvägagångssätt. Detta medför att reliabiliteten kan vara förhållandevis låg i och med att det kan bli svårt att ställa exakt lika frågor till samtliga respondenter när man frågar intervjuguiden. Jag var dock väl insatt i att inte ställa ledande frågor vilket kan vara lätt då en fråga måste omformuleras. Genom att bända varje intervju upplever jag att jag har kunnat använda respondenternas svar till fullo. Jag har kunnat gå tillbaka och lyssna gång på gång för att på så sätt upptäcka nya intressanta uttalanden och upplevelser.

Jag hade innan varje intervju skickat ut ett mail med intervjuguiden till respondenterna för att de skulle få en större inblick i vilka områden studien behandlade och för att de skulle känna sig mer avslappnade vid intervjutillfället, vilket Denscombe (2004) också anser är viktigt. Under varje intervju hade jag intervjuguiden framför mig för att komma ihåg frågorna och dess ordningsföljd. I efterhand inser jag att jag skulle haft med mig en utskriven kopia av intervjuguiden till respondenten som jag intervjuade. På så vis hade respondenten kunnat läsa

frågorna efterhand som jag ställde dem och kunnat gå tillbaka om de kände att de ”svävade” ifrån ursprungsfrågan.

Har min studie då hög eller låg reliabilitet och validitet? Som Patel och Davidsson (2011) påpekar är det i en kvalitativ studie med intervjuer som metodval, svårt att säkerställa reliabiliteten och validiteten eftersom det är människor som intervjuas och uppfattningar kan förändras från ett intervjutillfälle till ett annat. Det faktum att människors uppfattningar ändras skulle kunna ha en negativ inverkan på studiens reliabilitet, men med hjälp av olika åtgärder, t.ex. genom att jag noga har bearbetat min intervjuguide, spelat in varje intervju, och därefter analyserat och transkriberat varje intervju anser jag att jag har säkerställt att min studie är tillförlitlig. Studiens validitet anser jag är hög eftersom jag utförde en pilotstudie, och jag har enbart studerat det jag har avsett att studera, vilket var att synliggöra hur fyra manliga förskollärare ser på sin yrkesroll och sitt yrkesval samt lyfta fram förskollärarnas tankar om det finns några fördelar och nackdelar med att vara man inom förskolläraryrket

Mitt urval grundades på manliga förskollärare som arbetar i förskolan. Mitt utbud av män har varit begränsat och hade jag haft tid och möjlighet hade jag försökt att hitta fler manliga förskollärare att intervjua för att få en större bredd och variation i studien. Valet av metodanalys ansåg jag passande då jag fick ut variationer i svaren från de transkriberade intervjuerna.

5.2 Resultatdiskussion

5.2.1 Männens val till ett yrke i förskolan

Tallberg - Broman (2010) skriver att förskolläraryrket genom hela dess historia har varit ett kvinnoyrke. Männen har sakta men säkert fått möjligheten att träda in i yrket men yrket har ändå riktat sig mot kvinnor. Förskollärarna i min studie har varit väl medvetna om att yrket länge har setts som ett kvinnoyrke. De har trots det valt yrket. Genom att förskolan i alla tider har varit ett yrke för kvinnor så anser jag att förskollärarna i min studie bryter mot det genuskontrakt som Hirdman (Havung, 2007) formulerat, i och med att förskollärarna valde bort andra yrken för att arbeta i förskolan. Enligt genuskontraktet ska män och kvinnor hållas isär, men i detta fall träder männen in på ett område som länge tillhört kvinnan. Förskollärarna i min studie hade alla olika motiv till sitt yrkesval från början, men de hade alla önskan att arbeta i ett socialt yrke med människor. För att förskollärarna ska kunna få arbeta i förskolan var Hirdmans genuskontrakt tvunget att brytas. Något som männen i studien även gjorde när de valde förskolläraryrket var att lämna den hegemoniska manligheten (Johansson & Kuosmanen, 2003). Havung (2005) skriver att många män som valt förskolläraryrket har upplevt problem inom den manliga hierarkin. I min studie är det bara en av männen som har upplevt att hans manlighet blivit ifrågasatt. Han är yngst av alla i studien och har arbetat minst antal år inom yrket. Kan det vara så att åldern spelar en stor roll i en sådan här situation? Förskolläraren är relativt ung och har inte lika lång arbetslivserfarenhet som vad de andra männen i studien har. Jag anser att erfarenhet kan påverka hur mottaglig du är för kritik och hur stort självförtroende du har.

5.2.3 Männens tankar kring sitt yrkesval

Nordberg (2005) skriver att många av de utbildade manliga förskollärarna väljer att byta yrke efter ett antal år. Enligt hennes undersökning av manliga pedagoger beror det till största delen på besparingskrav och de ökande barngrupperna. De två förskollärarna som har funderat över att lämna yrket i min studie, nämner däremot inte besparingskrav som en faktor som skulle påverka dem att lämna yrket. De nämner liksom förskollärarna i Nordbergs (2009) studie att en faktor till att vilja byta yrke är de ökande barngrupperna men att de två största faktorerna är det administrativa arbetet som tar mycket tid från barngruppen och den låga lönen. Något som förskollärarna i min studie och de manliga pedagogerna i Nordberg (2005) studie har gemensamt är att det finns en önskan om att stanna kvar i yrket. Ökade karriärmöjligheter

och höjda löner skulle påverka männen att stanna kvar i förskolan och förskolläraryrket (ibid.). Anliak och Beyazkurks (2008) skriver att även deras studie *Career perspectives of male students in early childhood education* pekar på att många män undviker yrket på grund av låg lön och dess låga status. En av förskollärarna i min studie anser att yrket behöver marknadsföras på ett mer givande sätt för att locka till sig män. Han anser att lönen är en faktor som kan locka om den höjs. Jag finner detta som en bra ide och jag hävdar också att yrket skulle behöva en bättre marknadsföring för att locka till sig fler män och på så sätt höja statusen. Jag drar därför slutsatsen av att de män som söker sig till yrket gärna vill arbeta kvar eftersom det finns en stark vilja att arbeta som förskollärare men det behövs förändringar i yrket för att de män som söker sig till yrket ska vilja stanna kvar.

5.2.4 Betydelsen av att vara man i förskolan

Att det behövs fler män i förskolan är alla förskollärarna i min studie överens om. Barnen i förskolan behöver både män och kvinnor som de kan identifiera sig med. Förskollärarna anser att det är viktigt att visa barnen att de, trots att de är män kan utföra alla typer av sysslor. Sysslor som idag kan ses som ”typiskt manliga” eller ”kvinnliga”. Att det är naturligt men också att det är sysslor som de gör med glädje och tillfredställelse. De frångår inte heller det faktum att de trots allt är män, och därmed också kan tänkas ha en särskild betydelse för verksamheten i egenskap av att motverka stereotypa könsmonster och könsroller. Något som Havung (2005) poängterar att varje enskild förskola ska försöka göra. Förskolans styrdokument betonar vikten av att förändra traditionella könsmonster i verksamheten, något som de manliga förskollärarna i min studie menar blir svårt om det bara finns kvinnliga förskollärare i förskolan. Enligt min mening förändrar förskollärarna i min studie de traditionella könsmonstren genom att vara män på en kvinnodominerad arbetsplats och att de är delaktiga i verksamheten. Johansson (2000) skriver att en sådan process kan leda till att män och kvinnor utvecklar en förmåga till gränsöverskridanden och på så sätt motverkar traditionella könsroller.

5.2.5 Fler män i förskolan

Männen i min studie vet att det är få män som söker sig till yrket. De kan se flera tänkbara anledningar till varför det är på det sättet. Till exempel att förskolläraryrket av tradition länge har setts som ett kvinnoyrke, den låga lönen och pedofilmisstankar mot manliga förskollärare. Havung (2005) anser att på grund av den starka könsmärkningen av yrket, kan

det ha skrämt i väg många män från att söka sig till yrket. Män har förväntats välja yrken som har högre status och anses vara mer manliga istället. Det har också funnits en stämpel, som har varit svår att tvätta bort där förskolan länge sågs som en plats där föräldrarna kunde lämna sina barn för barnpassning (SOU, 2006:75). Liksom förskollärarna i min studie, antyder även Nordberg (2005) och Anliak och Beyazkurks (2008) att män utesluter yrket på grund av pedofilidebatterna som uppkommer då och då. På så sätt motbevisar männen i min studie att män behöver söka sig till ett yrke som anses vara ”manligt”. De har gått emot normen och valt ett yrke som traditionellt setts som ett kvinnoyrke under lång tid.

5.2.6 Det finns biologiska skillnader mellan män och kvinnor

Det har under längre tid funnits en föreställning om att kvinnor har en naturlig fallenhet att vårda och visa omsorg. De egenskaper som en förskollärare ska ha, har därför kopplats ihop med kvinnor (Havung, 2005). Min studie visar att manliga förskollärare har samma fallenhet att vårda och visa omsorg som en kvinna har. En av förskollärarna tror inte att det biologiska könet har någon betydelse, utan han tror att tradition, kunskap och kultur har större påverkan. Hirdman (2007) skriver att genuskontraktet mellan kvinnan och mannen bl.a. handlar om att det finns kulturella överenskommelser som bygger på den biologiska skillnaden mellan könen. Förskolläraren i min studie går på så sätt emot Hirdmans (2007) genusteori eftersom han anser att det inte finns några biologiska skillnader alls utan bara skillnader som skapas av samhället runt omkring oss. Två av förskollärarna anser dock att det finns specifika situationer där de tror att det finns en biologisk skillnad mellan könen, som gör att barn upp till två års ålder väljer att ty sig till en kvinna framför en man.

5.2.7 Män och kvinnor har traditionellt olika könsroller

En uppfattning som dyker upp i min studie är att två av förskollärarna anser sig vara mer ”raka i kommunikationen” än vad deras kvinnliga kollegor är. Det kan handla om att vara kort och koncist, tydlig i instruktioner till barnen eller direkt säga till sina kollegor vad de tycker och tänker. Norberg (2005) menar att män i förskolan ibland kan hamna i ett dilemma där de å ena sidan förväntas vara omsorgsfulla pedagoger och passa in i den mjuka, kvinnliga förskolevärlden, men där de också å andra sidan förväntas bidra med det ”typiskt manliga”. Där exempelvis rakare kommunikation kan räknas som ett sådant manligt attribut. Jag tolkar det som att de manliga förskollärarna kan vara mer raka i kommunikationen än sina kvinnliga kollegor. De vill att saker ska gå undan och det ska vara ”mindre snack och mer verkstad”.

Dock anser jag inte att förskollärarna i min studie blir så pass påverkade av det dilemman som Norberg (2005) skriver om, då jag anser att förskollärarna i min studie visar en trygghet i sin själva och sin yrkesroll och väljer att handla efter eget tycke. Enligt en förskollärare i studien är han även mer rak och tydlig mot föräldrarna än vad hans kvinnliga kollegor är. Jag anser att en sådan faktor kan påverka relationen med föräldrarna, speciellt med papporna. De är också män, och de har ofta fler gemensamma intressen, vilket i sin tur kan bidra till att den sociala kontakten mellan den manliga förskolläraren och papporna ökar. Eftersom förskolan är en kvinnodominerad arena är min uppfattning också att många pappor kan uppleva den som främmande. Därför kan den manliga förskolläraren bli en stötspelare för papporna.

5.2.8 Det är professionen som är viktigast i bemötandet av kollegor, föräldrar och barn

Förskollärarna i min studie har liksom männen i Nordbergs (2005) studie fått mycket positiv uppmärksamhet och uppskattning från föräldrar. Föräldrar tycker att det är bra att det finns manliga förskollärare på deras barns förskolor eftersom det inte är så vanligt. Jag har då fått uppfattningen om att det är bra enbart på grund av förskollärarnas könstillhörighet. Jag tolkar det som att deras könstillhörighet är det som till en början har störst betydelse eftersom att alla syftar på att det är positivt att det arbetar män på förskolan som är en starkt kvinnodominerad arbetsplats. I Kanters (1977) minoritetsperspektiv beskrivs den så kallade skewed group, som är en del av Tokenismen. Förskollärarna i min studie blir symboler för deras sociala kategori, att de är män. De får stor uppmärksamhet för att de inte är kvinnor som de andra på arbetsplatsen och på så sätt sticker de ut. En av de strukturella effekter som kan uppkomma när en person är i minoritet är synlighet. Token som det är i detta fall får mer uppmärksamhet än majoriteten på arbetsplatsen (Kanter, 1977). Jag anser att innan föräldrar och den manliga förskolläraren lär känna varandra ser föräldrarna bara till den manliga förskollärarens könstillhörighet. I efterhand tror jag att föräldrar kan börja se till förskollärarens personlighet och kvaliteter, istället för till vilket kön de har. Jag tolkar det som så att när de manliga förskollärarna i min studie ses utifrån könstillhörighet är det i positiv bemärkelse eftersom föräldrar, chefer och kollegor vill att det ska arbeta män i förskolan. Kanters (1977) poängterar att de personer som är Tokens ofta blir diskriminerade på sin arbetsplats. I min studie har förskollärarna fått frågan om de någon gång har känt sig särbehandlade utifrån sitt kön. Jag kan på så sätt inte helt och hållet jämföra med Kanters (1977) teori om att Tokens ofta blir diskriminerade på sin arbetsplats, eftersom diskriminering och särbehandling är två olika begrepp.

Det behöver inte enbart vara positivt enligt Norberg (2005) att vara ensam manlig förskollärare på en förskola. Särarten ringar in och skiljer ut den manliga förskolläraren från det kvinnliga arbetslaget. En förskollärare i studien påpekade att människor lägger sina egna förväntningar, fördomar och sitt eget könsrollsperspektiv på honom. Om man kopplar det till Nordberg (2005) ser man att även hon anser att den manliga förskolläraren i vissa situationer förväntas bidra med ett manligt perspektiv som skall medföra vissa kunskaper och intressen. Havung (2005) skriver att den manliga förskolläraren i vissa fall bara är någon som visas upp utåt sett, men som sedan i arbetslaget inte räknas med av sina kvinnliga kollegor. Detta är något som inte har visat sig i min studie. Förskollärarna anser att de är lika mycket värda och medräknade i arbetslaget som vem som helst. Deras könstillhörighet påverkar inte deras status i arbetslaget. En förskollärare anser att han behandlas och blir bemött på samma sätt som sina kvinnliga kollegor. På så sätt går förskollärarna även där emot den hegemoniska manligheten, där mannen skall ha inneha makt och status och var överordnad kvinnan (Johansson & Kuoamanen, 2003). Jag tolkar det som att förskollärarna i min studie genom sitt val av yrke strävar efter ett jämlikt samhälle och en jämlikhet mellan könen på deras arbetsplatser.

Havungs (2000; ref i Nordberg, 2005) studie visar att det finns manligt könsmärkta aktiviteter såsom fotboll, snickeri och vaktmästarsysslor. Detta är även något som min studie visar. En av förskollärarna känner ibland att han tar på sig dessa aktiviteter, men han kan även bli tilldelad aktiviteterna för att han är man. Förskolläraren sitter hellre och syr, klipper kort och scrapbookar, sysslor som ses som kvinnliga områden. Havung (2000) anser att de manliga förskollärarna har svårt att påverka och förändra verksamheten, medans Nordberg (2005) menar att det inte är så entydigt. Hon anser att det istället handlar om vilka jämställdhets- och könsdiskurser som personalens plats och uppgifter i verksamheten framträder genom och vilka förväntningar som riktas mot de manliga förskollärarna. Jag tycker att det är bra att förskollärarna håller i sådana aktiviteter som de har ett intresse för. En förskollärare som får ägna sig åt det han eller hon brinner för, anser jag blir en förskollärare som blir mer entusiastisk i sitt arbete och en större tillgång för barnen. Jag tycker samtidigt inte att förskolläraren ska låsa fast sig vid sina intressen och bara ägna sig åt dessa. Det kan på så sätt bli väldigt bundet till könet och på så vis kan det skapa en bild för barnen att en del aktiviteter ägnar sig endast den manliga förskolläraren åt och tvärtom de kvinnliga förskollärarna. I en sådan situation fortsätts genuskontraktet att upprätthållas.

Samtidigt som min studie visar att genuskontraktet bryts vid ett flertal tillfällen så kommer jag även fram till att kontraktet upprätthålls. Det upprätthålls genom att förskollärarna i studien

beskriver att det finns vissa skillnader i intressen och samtalsämnen mellan män och kvinnor. En förskollärare uttrycker sig att han i vissa sociala situationer hamnar utanför gemenskapen i arbetslaget. Det är i situationer där det tydligt framkommer att män och kvinnor har olika typer av intressen och pratar om olika saker. Både Nordberg (2005) och Havung (2005) menar att de kvinnliga intressena kan bli en barriär för den manliga förskolläraren och förhindrar en medverkan och gemenskap i arbetslaget. Förskolläraren i min studie säger även att han ibland saknar manliga arbetskamrater, någon som han kan prata ”killsnack” med. Havung (2005) menar att kvinnor behöver prata med kvinnor och män behöver prata med män eftersom de inte har samma intressen. Jag tolkar det som att ett arbetslag med hälften män och hälften kvinnor skulle vara det ideala för ett arbetslag på en förskola. På så sätt skulle alla komma till sin rätt och ingen skulle behöva känna sig utanför på grund av vilket kön man har.

5.3 Sammanfattning av resultatdiskussionen

Förskollärarna i min studie har varit väl medvetna om att yrket länge har setts som ett kvinnoyrke. De har trots det valt yrket. Björn och Bosse har funderat över att lämna yrket. De nämner det administrativa arbetet och den låga lönen som påverkande faktorer. Det finns dock en önskan om att stanna kvar i yrket. Ökade karriärmöjligheter och höjda löner skulle påverka dem att stanna kvar i förskolan och förskolläraryrket. Att det behövs fler män i förskolan är alla förskollärarna i min studie överens om. Barnen i förskolan behöver både män och kvinnor som de kan identifiera sig med. Männerna i min studie vet att det är få män som söker sig till yrket. De kan se flera tänkbara anledningar till varför det är på det sättet. De nämner att förskolläraryrket av tradition länge har setts som ett kvinnoyrke, de nämner lönen och även pedofilmisstankar. Förskollärarna i min studie har fått mycket positiv uppmärksamhet och uppskattning från föräldrar. De får stor uppmärksamhet för att de inte är kvinnor som de andra på arbetsplatsen och på så sätt sticker de ut. Samtidigt som min studie visar att genuskontraktet bryts då männen har valt att arbeta i ett kvinnodominerat yrke, upprätthålls kontraktet också då förskollärarna i studien beskriver att det finns vissa skillnader i intressen och samtalsämnen mellan män och kvinnor. Utifrån min resultatdiskussion anser jag att mina forskningsfrågor och mitt syfte har besvarats då förskollärarna i studien har delat med sig av sina tankar, upplevelser och åsikter om sitt yrkesval och sin yrkesroll.

5.4 Didaktiska implikationer

Denna uppsats vänder sig till alla som är intresserade av att ta del av hur fyra manliga förskollärare upplever sin yrkesroll och sitt yrkesval. Det är i nuläget få män som söker sig till förskolläraryrket. Jag vill med denna studie därför inspirera de män som funderar på att söka sig till yrket, genom att visa hur fyra manliga förskollärare ser på sitt yrkesval och sin yrkesroll. Jag vill även visa de redan yrkesarbetande manliga förskollärarna som finns i Sverige, hur dessa fyra manliga förskollärarna ser på sin yrkesroll och sitt yrkesval.

Studien är även skriven för att visa att män behövs i förskolan och för att ge barn en rättvis bild av hur samhället bör se ut. Kvinnor och män bör kunna arbeta med samma saker utan att det ses som märkligt. I förskolans läroplan lyfts jämställdhetsbegreppet fram som en viktig aspekt i arbetet för att förändra traditionella könsmonster (Kvalitet i förskolan, 2005). Det är svårt att förändra de traditionella könsmonster när det inte finns tillräckligt många manliga förskollärare i verksamheten för att göra detta.

Studien riktar sig också till kvinnliga förskollärare för att ge dem förståelse för hur det kan vara att vara man i förskolan och för att de ska förstå betydelsen av fler män i förskolan. En könsblandad personalgrupp ger en större bredd av erfarenheter och kunskaper (Kvalitet i förskolan, 2005). Det leder också till ökade möjligheter att utveckla verksamheten. Det är därför eftersträvansvärt med fler manliga förskollärare i förskolan (ibid.).

5.5 Förslag till fortsatt forskning

Tider förändras och människor förändras. På så sätt skulle det vara intressant att jag eller någon annan skulle göra om samma studie om ett antal år med samma respondenter, för att se om studien då skulle blivit annorlunda.

På grund av att tiden för studien var väldigt begränsad valde jag att enbart ha med fyra manliga förskollärare. För att vidareutveckla studien skulle det vara intressant att göra en studie där fler manliga förskollärare var medverkande. Det skulle även vara intressant att ta del av kvinnliga förskollärares uppfattning av sina manliga kollegor. Hur upplever kvinnliga förskollärare det är att arbeta med män? Anser de att det finns någon skillnad mellan manliga och kvinnliga förskollärare?

Enligt min studie anser förskollärarna att de till största del blir bemötta på samma sätt som sina kvinnliga kollegor av föräldrarna i förskolan. Utifrån detta skulle det vara intressant att studera hur föräldrar upplever manliga förskollärare i förskolan.

Referenser

- Analiak, S & Beyazkurk, D. S. (2008). *Career perspectives of male students in early childhood education*. Educational studies. VOL 34, NUMB 4. ISSN: 0305-5698
- Birgerstam, P. (1997). *Kvinnligt och manligt i förskolan*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Björkdahl Ordell, S. (2007). Etik. I Dimenäs, J. (red.). (2007). *Lära till lärare. Att utveckla läraryrket - vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metodik*. (s. 21-29). Stockholm: Liber.
- Booth, S. & Marton, F. (2000). *Om lärandet*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (uppl.2.). Malmö: Liber
- Connell, R.W. (1996). *Maskuliniteter*. Uddevalla: Daidalos.
- Denscombe, M. (2004). *Forskningens grundregler – Samhällsforskarens handbok i 10 punkter*. Lund: Studentlitteratur AB
- Havung, M. (2005). Möjligen är det så att man är lite exklusiv – mannen i kvinnornas förskola. I Nordberg, M. (red.). (2005). *Manlighet i fokus: en bok om manliga pedagoger, pojkar och maskulinitetsskapande i förskola och skola*. (s.46-66) Stockholm: Liber.
- Hirdman, Y. (2007). *Genus – om det stabila föränderliga former*. (2. uppl.). Malmö: Liber AB
- Holgersson, C., Wahl, A., Höök, P. & Linghag, S. (red.). (2011). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, T. (2000). *Det första könet? Mansforskning som reflexivt projekt*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, T & Kuosmanen, J. (2003). *Manlighetens många ansikten*. Lund: Liber AB.
- Josefson, H. (2005). *Genus – hur påverkar det dig?*. Stockholm: Natur och kultur.
- Kihlström, S. (2007). Intervju som redskap. I Dimenäs, J. (red.). (2007). *Lära till lärare. Att utveckla läraryrket – vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metodik*. (s.47-63). Stockholm: Liber.
- Kvale, S & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys - exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur
- Moss Kanter, R. (1993). *Men and Women of the Corporation*. (2. uppl.). New York: BasicBooks.
- Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, feminiteter och heteronormativitet*. Göteborg: Arkipelag

Nordberg, M. (2005). ”Velournissar” och ”riktiga män” – två manliga könsformuleringar i förskolan. I Nordberg, M. (red.). (2005). *Manlighet i fokus: en bok om manliga pedagoger, pojkar och maskulinitetsskapande i förskola och skola.* (s.67-94) Stockholm: Liber.

Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning.* (4. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB

Riksdagen, (1999/2000) *Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet.* Stockholm: Näringslivsdepartementet, regeringskansliet. Regerings skrivelse SKR 1999/2004:24

Riddersporre, B. & Persson, S. (2010). *Utbildningsvetenskap för förskolan.* Stockholm: Natur och kultur.

Skolverket (2005). *Allmänna råd och kommentarer – Kvalitet i förskolan.* Stockholm: Ljungbergs tryckeri

SOU. (2006:75). *Jämställdhet i förskolan – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete.* Stockholm: Edita Sverige AB.

Tallberg Broman, I. (2002). *Pedagogiskt arbete och kön – med historiska och nutida Exempel.* Lund: Studentlitteratur.

Trost, J (2007), *Enkätboken*, tredje upplagan, Studentlitteratur AB, Lund

Trost, J.(2010). *Kvalitativa intervjuer.* (4. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.

Utbildningsdepartementet.(1998). *Läroplan för förskolan, Lpfö 98* (reviderad 2010). Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Bilaga

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

1. Ålder:
2. Hur länge har du arbetat som förskollärare?
3. Vad väckte ditt intresse för förskolläraryrket?
4. Påbörjade du din utbildning direkt efter gymnasieskolan? Om svar ja: Vad var anledningen till det? Om svar nej: Vad var anledningen till det?

Fördelar och nackdelar:

1. Upplever du att det finns några fördelar med att vara man inom förskolläraryrket? Om svar ja, vidareutveckla.
2. Upplever du att det finns några nackdelar med att vara man inom förskolläraryrket? Om svar ja, vidareutveckla.
3. Har du någon gång känt dig särbehandlad som man inom förskolläraryrket och i så fall hur? Vidareutveckla: positivt eller negativt.
4. Upplever du att det finns några skillnader mellan att arbeta med kvinnor jämfört med män och vad är det i så fall som skiljer sig?

Föräldrarnas bemötande:

1. Hur upplever du att föräldrarna bemöter dig?
2. Upplever du att du bemöts likadant som kvinnliga förskollärare, om inte i så fall vad skiljer sig?

Varför män behövs i förskolan:

1. Vad tror du det beror på att det är så få män inom förskolan?
2. Många pratar om att det behövs fler män inom förskolläraryrket. Vad är din åsikt om det?
3. Vad tror du behövs för att män ska välja förskolläraryrket och förskolan som arbetsplats?
4. Anser du att fler män i förskolans verksamhet skulle innebära en förbättring och i sådana fall på vilket sätt?
5. Vad tror du det är som påverkar mäns val till att vilja arbeta med barn i förskoleåldern?

Genus:

1. Finns det något som säger att kvinnor är mer lämpade att arbeta med barn än män? Om ja, vidareutveckla. Om nej, vidareutveckla.
2. Finns det något som säger att det finns biologiska skillnader mellan kvinnor och män som gör att kvinnor passar bättre att arbeta med barn i förskoleåldern? Om ja, vidareutveckla. Om nej, vidareutveckla.
3. Ser du på din arbetsplats att du som man, arbetar och tänker på ett annat sätt än vad en kvinnlig arbetskamrat till dig gör? Om ja, vidareutveckla. Om nej, vidareutveckla.

Ditt yrke idag:

1. Hur ser omgivningen på att du är förskollärare?

2. Känner du likadant nu som du gjorde när du först blev intresserad av förskolläraryrket? Om ja, på vilket sätt. Om nej, vad har förändrats?
3. Känns det som att du har valt rätt yrke så här i efter hand? Om svar nej, vad skulle du ha valt istället och varför?