

Redovisning av uppdrag att kartlägga och analysera åtgärder som har gjorts i syfte att öka andelen män som arbetar i förskolan

Dnr U2011/7067/S, U2011/263/S (delvis)

Härmed redovisas uppdraget att kartlägga och analysera åtgärder som har gjorts i syfte att öka andelen män som arbetar i förskolan givet i särskild ordning för budgetåret 2012. Uppdraget innebär att redovisa en kartläggning och analys av området samt att ge regeringen förslag på åtgärder för att öka andelen män som arbetar i förskolan.

Rapporten *Män i förskolan – kartläggning och analys* biläggs denna redovisning.

Sammanfattning

Skolverket har gett forskarna Inga Wernersson och Ingrid Granbom vid Högskolan Väst i uppdrag att genomföra en kartläggning och analys av åtgärder som gjorts i syfte att öka andelen män som arbetar i förskolan från 1970 och till idag.¹ Kartläggningen har genomförts under hösten 2012. Kartläggningen har identifierat tre typer av åtgärder som använts i Sverige för att öka andelen män i förskolan: könskvotering till vissa akademiska yrkesutbildningar, preparandkurser för arbetslösa män och nätverk för män i utbildning eller för yrkesarbete inom kvinnodominerade yrken.² Kartläggningen visar att det har saknats nationella samlade insatser gällande specifika satsningar för att öka andelen anställda män i förskolan, men att frågan regelbundet varit aktuell. Däremot har kvotering av män till lärarutbildningarna använts som en nationell strategi fram till 1960-talet, och därefter, under 1970-talet, gavs extra poängtillskott till män vid antagning.

Kartläggningen visar att andelen män som arbetar i förskolan varierar i Sverige. Andelen är signifikant högre i storstäderna. Kartläggningen visar också att andelen män vid förskolläraryrket varierar mellan lärosätena. Umeå universitet har 21 procent män som studerar vid förskolläraryrket, och Umeå stad har också en hög andel män som arbetar i förskolan. Av kartläggningen framgår också

¹ Granbom, Inger & Wernersson, Inga (2012). *Män i förskolan – kartläggning och analys av insatser*. Bilaga till Skolverkets redovisning av regeringsuppdrag Dnr U2011/7067/S, U2011/263/S (delvis).

² Nordberg, Marie (2005). *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Doktorsavhandling. Göteborg: Arkipelag. Refererad i Granbom och Wernersson (2012).

att ansvaret för att ha strategier för att rekrytera män att arbeta i förskolan synes ligga på enskilda förskolechefer.

Det är viktigt att förskolan som arbetsplats är och uppfattas som tillgänglig för alla individer som står inför yrkesval. Det är också viktigt att barn i förskolan uppfattar att män och kvinnor, pojkar och flickor, kan arbeta i alla yrkeskategorier. Skolverkets samlade bedömning är att åtgärder för att öka andelen män som arbetar i förskolan bör göras med långsiktighet och på flera samhällsnivåer samtidigt.

Uppdraget

Uppdraget omfattar fyra delar.

1. Kartläggning och analys av åtgärder som har genomförts sedan 1970 för att öka andelen män som arbetar som förskollärare och barnskötare inom såväl kommunala som fristående förskolor.
2. Se över vilka åtgärder som har vidtagits för att öka andelen män i förskolläraryrket.
3. Lyfta fram goda exempel på hur kommuner och förskolor har arbetat där andelen män ökat.
4. Studera vilka insatser som har genomförts i andra länder i syfte att öka andelen utbildade män som arbetar som förskollärare och barnskötare samt analysera vilka lärdomar som svensk förskola kan dra från dessa.

Beskrivning av Skolverkets hantering av uppdraget

Skolverket har gett forskarna Inga Wernersson och Ingrid Granbom vid Högskolan Väst i uppdrag att genomföra kartläggning och analys. Kartläggningen har genomförts under hösten 2012. Wernersson och Granbom har i sitt genomförande av uppdraget lyft fram perspektiv som kan öka förståelsen av problematiken att rekrytera fler män till förskolan.

I undersökningen har även ingått att se över vilka åtgärder som har vidtagits för att öka andelen män i förskolläraryrket.

Målet har varit att ge en så bred bild som möjligt av hur man kan förstå frågan om män som arbetar i förskolan, både ur ett samhällsperspektiv, pedagogiskt/förskoleperspektiv och ett jämställdhetsperspektiv.

Rapporten "Män i förskolan – kartläggning och analys"

Idag är andelen män som arbetar i svensk förskola mycket låg. Oavsett utbildning är totalt 3,4 procent av personalen som arbetar med barn i förskolan män.³ Av de anställda i kommunal förskola är 2,9 procent män och inom fristående förskola är motsvarande andel 5,8 procent.⁴ Denna procentuella fördelning har varit bestående under de senaste decennierna.

³ Skolverkets statistik, 2011

⁴ Skolverkets statistik, 2011

I kartläggningen identifieras tre typer av åtgärder som använts i Sverige för att öka andelen män i förskolan: könskvotering till vissa akademiska yrkesutbildningar, preparandkurser för arbetslösa män och nätverk för män i utbildning eller för yrkesarbete inom kvinnodominerade yrken.⁵

De konkreta insatser som gjorts kan sammanfattas i rekryteringskampanjer, preparandkurser till förskolläraryrkesutbildningen anordnade av Arbetsförmedlingen och olika typer av nätverk för män som studerar till förskollärare och som arbetar som förskollärare. Samma typer av insatser i något olika form har återkommit sedan 1970 och dessa har haft varierande bakgrund om varför fler män ska arbeta i förskolan. Insatserna har genomförts av lärosäten, arbetsförmedlingen, kommuner eller dessa i samverkan. Idag finns en del aktiva nätverk för yrkesverksamma och studerande, och dessa samordnas antingen på kommunnivå eller på lärosätetsnivå.⁶

Kartläggningen visar att det har saknats nationella samlade insatser, men att frågan regelbundet återkommit. De insatser som genomförts har inte lett till någon bestående förändring av andelen män som arbetar i förskolan. I rapporten beskrivs hur kommuner arbetat för att rekrytera fler män till arbete i förskolan och hur man också lyckats med detta.

Regional fördelning

Kartläggningen visar att andelen män som arbetar i förskolan varierar inom Sverige. Andelen män som arbetar i förskolan är högre i storstäderna Malmö, Umeå, Göteborg och Stockholm och högre generellt i Norrland som region. Att det finns en lärarutbildning på orten verkar spela roll för andelen män som arbetar i förskolan på orten. Resultat av en tysk studie visar att mönstren är desamma i Tyskland.⁷

Kartläggningen visar också att andelen män vid förskolläraryrkesutbildningen varierar mycket beroende på lärosäte. Umeå universitet har 21 procent män som studerar vid förskolläraryrkesutbildningen, och Umeå stad har också en hög andel män som arbetar i förskolan. Även vid Högskolan i Halmstad och vid Malmö högskola är andelen män vid förskolläraryrkesutbildningen över tio procent. Rapportförfattarna menar att andelen män på förskolläraryrkesutbildningen stadigt har befunnit sig i området 7-8 procent och vid tio lärosäten är det idag så, vid åtta lärosäten lägre.

Vem är ansvarig för strategier och rekrytering för förändring?

Ansvar för att ha strategier för att rekrytera män till att arbeta i förskolan verkar enligt kartläggningen ligga på enskilda förskolechefer. Kommuner som uppvisar en relativt sett hög andel män som arbetar i förskolan har enligt kartläggningen inte någon medveten strategi för att uppnå att fler män arbetar i förskolan.⁸ Däremot har enskilda förskolechefer lyckats rekrytera fler män genom att ha en egen medveten strategi och avsikt att lyckas med detta.

⁵ Nordberg, 2005 i Granbom & Wernersson, 2012

⁶ Nordiska ministerrådet. *Nordisk jämställdhetspolitik med fokus på män – en policyöversikt*. NIKK, 2012.

⁷ Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (2010). *Male Educators in Kitas. A Study on the Situation of Men in Early Childhood Education*. Berlin, 2010.

⁸ Granbom & Wernersson, 2012

Föräldrar och kommuner är överlag positiva till att fler män skulle arbeta i förskolan, men det verkar finnas ett glapp mellan en positiv inställning hos föräldrar och personal och vad som görs i praktiken för att detta ska bli verklighet. Svårigheten i att överhuvudtaget lyckas rekrytera utbildade förskollärare och barnskötare kan överskugga ambitionerna att rekrytera män till förskolan, särskilt på orter som inte har förskolläraryt utbildning.

Erfarenheter från andra länder

Norge

Erfarenheter från Norge visar att de åtgärder som vidtagits för att öka andelen män som arbetar i förskolan resulterat i att antalet män mer än femdubblats under tidsperioden 1990-2011, från 1700 män till 9200. Den pedagogiska personalen utgörs dock av 6164 män, vilket motsvarar cirka 8 procent. Norges rekryteringsarbete har karakteriserats av långsiktighet och arbetet har pågått sedan 2001. Insatserna har inriktats på många olika aktörer parallellt och på många olika nivåer.

Granbom och Wernersson⁹ beskriver i kartläggningen att det i Norge har varit lättare att rekrytera män när det är stor efterfrågan på arbetskraft samt när arbetslösheten varit stor i Norge. 1997 lanserades den första fyraåriga handlingsplanen med syfte att öka andelen män i förskolan, men även för att öka kunskapen om betydelsen av eget kön på arbetsplatsen. Handlingsplanernas övergripande mål har under lång tid varit att andelen män skulle vara 20 procent, ett mål som ännu inte har nåtts, men som fortfarande är aktuellt. Det norska arbetet genomförs nu med mindre andel statliga medel än tidigare.

I Norge finns ingen reglering som styr könsfördelningen på arbetsplatsen, utan tanken att en bra förskola är en förskola där både kvinnor och män arbetar leder till en medveten och strukturerad satsning för att minska könsobalansen. Till det kan tilläggas att medierna varit en stor del av den norska insatsen och har medvetet använts för att sprida information och goda exempel.

I Norge beskrivs också att många av de män som rekryterats till förskolan har tidigare erfarenhet av att arbeta med barn och ungdomar inom exempelvis idrottsrörelsen. Den enskilda förskolans inriktning samt tillgången till manliga arbetskamrater verkar också vara faktorer att ta i beaktande, enligt norska erfarenheter. Andelen män är högre vid förskolor med natur- och friluftsinriktning och det är en tendens att männen söker sig till arbetsplatser där det finns andra män anställda.¹⁰

I Norge har följande konkreta insatser genomförts:¹¹

⁹ 2012

¹⁰ Bredesen Norfjell, Ole & Baagøe Nielsen, Steen (2011). Hvordan har det blitt 8400 men ansatt i norske barnehager? I Baagøe Nielsen, Steen (red.). (2011). *Nordiske mænd til omsorgsarbejde! – En forskningsbasert erfaringsopsamling på initiativer til att rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*. Nordiska Ministerrådet och VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv. Roskilde Universitet.

¹¹ Granbom & Wernersson, 2012

- Tolv förskolor som hade nått 20-procentsmålet utsågs till demonstrationsförskolor. Deras uppdrag var att fungera som goda exempel och informera andra förskolor om möjliga strategier för att behålla männen i verksamheten samt rekrytera fler. De förskolor som uppnått målet erhöll 50 000 NOK.
- Framgångsfaktorer i rekryteringsarbetet är att det omgärdas av tydliga mål, att yrket har ”sålts in” till män som sedan tidigare visat intresse på olika håll och att demonstrationsförskolorna tar emot manliga studenter på praktikperioder.
- Förskolorna får ta del av material som syftar till att ge information och vägledning om hur förskolor kan arbeta för ökad rekrytering av män: Temahefte om menn i barnehagen¹² samt Veileder for kvotering av menn til jobb i barnehager.
- Informationsmaterial med en tillhörande webbsida¹³ har utarbetats samt en årlig konferens om jämställdhet i förskolan för att nå ökad kunskapsspridning och långsiktig attitydförändring har genomförts.
- På regional nivå har öronmärkta medel tillförts i syfte att öka jämställdhetsarbetet i förskolan.
- Tolv rekryteringsteam har haft ansvaret för att driva uppsökande rekryteringsverksamhet och att marknadsföra förskolan.
- Sedan 1998 har det varit tillåtet att anställa en man framför en kvinna för arbete i förskolan. Om deras kvalifikationer är likvärdiga kan man tillämpa så kallad positiv särbehandling.

Den kvantitativa ökningen som gjorts i Norge har dock inte tydligt bidragit till att kvinnors och mäns sysslor i förskolan inte är könskodade, utan snarare att männens inträde i förskolan till och med till viss del bidrar till att förstärka vissa föreställningar om vad kvinnor och män gör olika.¹⁴

England

I England har satsningar liknande de norska gjorts. Där har resultatet dock inte lett till en ökad andel män i förskolan. Det som kan tolkas som en särskild framgångsfaktor för Norge har varit att den allmänna opinionen har god kunskap om ojämställdhet och att det generellt sett finns en positiv inställning till jämställdhetsatsningar på ett sätt som inte bedöms finnas i England.

Skottland

I Skottland har också ett aktivt arbete bedrivits, och där har man kunnat lyfta fram några framgångsfaktorer. Dessa är följande.¹⁵

¹² Friis, Pia (2006). *TEMAHEFTE om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet.

¹³ www.mennibarnehagen.no

¹⁴ se även Nordberg, 2005

¹⁵ *SOU 2006:75. Jämställd förskola – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete. Slutbetänkande från Delegationen för jämställdhet i förskolan.*

- Fler ensamma pappor än tidigare tar hand om barn.
- Det stora medieintresset har ändrat attityder.
- Lönerna för förskollärare har i vissa områden ökat.
- Det finns ett uttalat intresse för frågan från politiken.
- Större tryck från föräldrar att fler män ska jobba på förskolor.
- Fler män i förskolan gör att andra män lockas till yrket.

Tyskland

I Tyskland pågår för närvarande insatser för att öka andelen män som arbetar i förskolan. Det görs inom ramen för Män i Kitas-satsningen och som är nationell.¹⁶ I den satsningen har man genomfört kampanjer, genomfört studier och spridit information. I den tyska satsningens argumentation har mäns karriärväxling från tidigare industriarbeten till förskollärare haft stort fokus. Den tyska satsningen påminner till viss del om de norska insatserna även om arbetet i Norge är av mycket mer genomgående karaktär. I viss mån antas i den tyska insatsen att kvinnor och män kommer att göra olika saker i förskolan om de arbetar där, medan nya preliminära resultat från en tysk studie visar att så inte är fallet. Kvinnor och män gör, enligt den tyska studien, i stort sett samma saker tillsammans med barnen i förskolan även om könsstereotypa föreställningar finns gällande delar av arbetsuppgifterna.

Finland

I Finland överväger en arbetsgrupp vid undervisningsministeriet att lägga fram förslag att återinföra kvotering av män till lärarutbildningar och utbildningar inom social- och omsorgsområdet. Syftet är att halvera skillnader i resultat mellan skolor och också minska betydelsen av socioekonomisk bakgrund gällande elevers utbildningsval. Gällande förslaget övervägs även att införa ändringar i antagningsproven till den typen av utbildningar som förslaget gäller.¹⁷

Skolverkets förhållningssätt i frågan

Förskolan ska vara öppen som arbetsplats för män att söka sig till på samma villkor som för andra. Förskolan, och utbildningsväsendet generellt, kan genom att stärka rekryteringsinsatserna för underrepresenterade grupper visa att utbildning och lärande är till för alla flickor och alla pojkar - alla individer - på lika villkor.

Könsbrytande yrkesval grundläggs tidigt

Skolverket ser det som viktigt att poängtera att manliga och kvinnliga könsmonster grundläggs tidigt i livet och att det är mycket viktigt att förskolor och skolor medvetet arbetar med läroplanens formuleringar gällande att motverka och utmana traditionella könsmonster. Detta kan utgöra ett första steg i ett led att som vuxen kunna göra val som speglar egna önskningskrafter man har gällande sitt

¹⁶ <http://www.koordination-maennerinkitas.de/index.php?id=245&L=1>

¹⁷ Helsingin Sanomat, 2012-10-06, <http://www.hs.fi/kotimaa/Opetus->

+ja+sosiaalialan+koulutukseen+harkitaan+mieskiinti%C3%B6it%C3%A4/a1305603718195

liv. Studie- och yrkesvägledare spelar en betydande roll, även om processen för en elev att göra könsbrytande val startar mycket tidigare än i samband med att valet faktiskt ska göras. Att både flickor och pojkar, unga män och unga kvinnor bereds möjlighet att i skolan föra regelbundna samtal om frågor som rör föreställningar och förväntningar om kön och identitet är av central betydelse. Den pågående satsningen inom Skolverkets jämställdhetsuppdrag avseende kompetensutveckling för studie- och yrkesvägledare, är ett viktigt led i detta arbete.

Kompetens är den viktigaste faktorn

Skolverket menar att det är andelen män som är utbildade till barnskötare eller förskollärare som ska öka. Satsningar som görs ska uppmåna skolhuvudmän att anställa personal till förskolan som motsvarar skollagens¹⁸ krav på personal i förskolan. Skolverket menar att tillgången till personal med adekvat utbildning och kompetens är det allra viktigaste för barnens lärande och utveckling samt för förskolans utveckling.

För att en sådan långsiktigt hållbar förändring ska åstadkommas gällande andelen män som arbetar i förskolan menar Skolverket att det krävs att fler män inleder och genomför studier till förskollärare och barnskötare. Det är också viktigt att förskolläraryrket inte upplevs som ett karriärmässigt stängt yrke. Skolverket har uppmärksammat behovet av lektorer även i förskolan.¹⁹ Karriärtjänster i förskolan kunde locka till sig både kvinnor och män till förskollärestudier som inte hör till de vanliga studentgrupperna.

Behov av forskning

Skolverket bedömer att forskningen om män i förskolläraryrket inte varit tillräcklig för att området som helhet ska kunna förstås på ett tillräckligt nyanserat sätt. Detta kan få till följd att förändringsinsatserna inte träffar rätt.

Behov av fortsatt jämställdhetsarbete i förskolan

Skolverket påminner om den forskning som visar att det i förskolan, liksom skolan, fortfarande finns könsstereotypa föreställningar och förväntningar på flickor och pojkar.²⁰ Skolinspektionens kvalitetsgranskning av förskolans förstärkta pedagogiska uppdrag visar också att det fortfarande är en stor utmaning för de flesta förskolor att arbeta jämställdhetsmedvetet.²¹ Det är viktigt att fortsatt höja medvetenheten om hur förskolan bidrar till att reproducera bilder av vad pojkar och män, flickor och kvinnor kan göra, arbeta med och vara som människor, samtidigt som fler män anställs. Skolverket genomför idag ett regeringsuppdrag²² för att stärka jämställdhetsarbetet i förskola och skola.

¹⁸ 2 kap. 14 §

¹⁹ Dnr 02-2012:1127

²⁰ Se till exempel *SOU 2010:99 Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan. Slutbetänkande från Delegationen för jämställdhet i skolan; SOU 2006:75*

²¹ *Förskola, före skola – lärande och bärande. Kvalitetsgranskning om förskolans arbete med det förstärkta pedagogiska uppdraget. Skolinspektionens kvalitetsgranskning. Rapport 2012:7.*

²² U2011/7067/S, U2011/263/S(delvis)

Skolverkets förslag till åtgärder

Skolverket ser behov av ett långsiktigt, nationellt samlat arbete med insatser på flera samhällsnivåer samtidigt, och i likhet med en tidigare utredning *Man ska bli lärare*²³ lyfter också Skolverket fram betydelsen av långsiktig attitydpåverkan. Skolverket föreslår att regeringen ger Skolverket i uppdrag att ta fram en nationell strategi för att öka andelen män som arbetar i förskolan. Nedan följer förslag till innehåll i en sådan strategi. Skolverket berör inte frågor som handlar om lön och arbetsvillkor eftersom detta hanteras av arbetsmarknadens parter.

För att en strategi ska bli framgångsrik krävs att myndigheter med ansvar inom förskoleområdet (Diskrimineringsombudsmannen, Skolverket, Universitets- och högskolerådet, Arbetsförmedlingen samt lärosäten med examensrätt för förskollärarexamen) ges i uppdrag att samarbeta, planera och genomföra attitydförändrande insatser för könsöverskridande yrkesval med särskilt fokus på att öka andelen män som arbetar i förskolan.

Skolverket

- Skolverket ges i uppdrag att utöka den så kallade lärarkampanjen till att också särskilt öka mäns intresse för förskollärarytbildningen
- Skolverket ges i uppdrag att tillsammans med Umeå universitet och Umeå kommun ordna en nationell konferens om erfarenheterna av att öka andelen män som studerar till förskollärare och som arbetar i förskolan.
- Skolverket ges vidare i uppdrag att i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting ta fram och sprida exempel på hur huvudmän och förskolor kan lägga upp arbete med att rekrytera fler män till förskolan (Se exempel från Norge, http://www.regjeringen.no/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/290162-temahefte_om_menn_i_barnehagen.pdf)
Här kan förskolor som lyckats rekrytera och behålla män som anställda särskilt lyftas fram och beviljas medel för att ta emot besök, för att sprida sitt arbete och stärka det egna pågående arbetet.
- I syfte att stärka det lokala jämställdhetsarbetet i förskolorna och arbetet med att se det som en del av kvalitetsarbetet ges Skolverket resurser att genomföra insatser för att främja jämställdhet inom förskolan

Lärosäten

- Lärosätena med examensrätt för förskollärarytbildning ges i uppdrag att i samverkan arbeta med att stärka rekryteringen av fler män till förskollärarytbildningen, samt att skapa studentstödjande insatser som syftar till att motverka avhopp från förskollärarytbildningen

²³ s. 54 i Högskoleverkets rapport 2009:7R

<http://www.hsv.se/download/18.7b18d0f311f4a3995d57ffe3919/0907R.pdf>

- Förskollärarytbildningarnas innehåll granskas av en oberoende part ur ett genusperspektiv med huvudsyfte att granska om utbildningen kan sägas vara könskodad till fördel för något av könen

Ny kunskap

- Utredningen Delegationen för jämställdhet i arbetslivet²⁴, alternativt utredningen Män och jämställdhet²⁵, får ett tilläggsdirektiv med uppdrag att genomföra en forskningsstudie hos flera huvudmän och förskolor där flera män är anställda, i syfte att öka kunskapen om män som arbetar som barnskötare eller förskollärare
- Statistiska centralbyrån ges i uppdrag att ta fram en studie avseende hur många män som är utbildade förskollärare och barnskötare i Sverige och hur många som arbetar inom området samt en statistiskt säkerställd uppföljning på de som inte arbetar som förskollärare om orsaker till det

AE

Anna Ekström
Generaldirektör



Mia Heikkilä
Expert

I ärendets slutliga handläggning har Ragnar Eliasson, Ann Charlotte Gunnarson, Tommy Lagergren, Ulrika Lindén, Eva Lindgren, Staffan Lundh samt Helén Ängmo i Skolverkets ledningsgrupp deltagit.

²⁴ dir. 2011:80

²⁵ dir. 2012:97