

Gør mændene en forskel i børnehaven?

Rapport fra et studie af børnehavens pædagogiske kønskarakter

af Eli Smeplass & Bent Olsen

Abstract

Do men make a difference in kindergartens? Report from a study of the gendered character of the kindergarten. Several kindergarten policies identify men as an exceptional educational resource in kindergartens. An increased male presence supposedly promotes gender equality, as men are thought better suited to meet the gender specific needs of the young boys. We investigate these assumptions in light of a major research project on gender dimensions in female employees' educational values. Our data consist of answers to a questionnaire from over 700 staff members in all of the 80 kindergartens in two Danish municipalities. The framework of Pierre Bourdieu and Mary Douglas' Grid Group Cultural Theory informs our theoretical approach. We find that there are no defining differences between women and men's pedagogical contribution in the kindergarten, in contrary to underlying assumptions of several policy programs. Further, we discuss how these policies contains assumptions of gender essentialism. The discussion addresses how female staff members receives a pedagogical inferior position, while men are favoured for their unique desirable properties, all which are homologous to an increasing polarization between care and economy of the State.

KEYWORDS: educational values, gender, preschool teacher, symbolic dominance, Bourdieu.

ELI SMEPLASS er førsteamanuensis på Institut for læreruddannelse ved Norges teknisk-naturvidenskabelige universitet.

BENT OLSEN er professor i pædagogisk sociologi på Institut for pædagogik og livslang læring ved Norges teknisk-naturvidenskabelige universitet.

Desværre har de danske pædagoger og lærere ikke så meget forstand på at skabe stærke drenge, fordi de fleste selv er kvinder. De danske pædagoger og lærere er gode til at skabe stærke piger, det er tydeligt for mig at se. Hvis man skal skabe rigtige mænd, skal der mænd til at rådgive de kvindelige pædagoger og lærere.

(Møller 2007)

Artiklens ærinde og indhold

Inden for de seneste år har social- og børnehavepolitikken fremhævet mænd som en ekstraordinær pædagogisk ressource i børnehaverne og i flere andre sektorer, hvor kvinder også er i overtal (Epinion 2013; Kaare 2014). De politiske argumenter for at øge andelen af den mandlige personalemasse i børnehaverne bygger blandt andet på antagelsen om, at netop mændene kan løfte drengene op i øjenhøjde med pigerne, som anses for at være bedre udrustet end drengene til at blive elev i skolesystemet. Hertil kommer en serie af argumenter, der alle viser tilbage til fremme af ligestilling mellem kønnene, både på personalesiden og blandt børnene.

Men er der hold i disse argumenter for at øge andelen af mænd i børnehaverne, tilbyder mændene noget andet og mere end det kvindelig personale; er mændene virkelig en så formidabel pædagogisk ressource? Vi finder ingen forskningsmæssige belæg, der kan støtte dette standpunkt.

Vi vil alligevel holde spørgsmålet om de særligt mandlige ressourcer levende ved at gennemgå fundene fra vores forskningsprojektet om pædagogiske værdier i børnehaven, da vi også har bygget en kønsdimension ind i dette. Datamaterialet består af 700 spørgeskemabesvarelser fra personalet i samtlige 80 børnehaver i to danske kommuner. Her som i den øvrige forskning vi introducerer undervejs er konklusionen, at der ikke er betydende forskelle i de måder mandligt henholdsvis kvindeligt personale møder børnene på i børnehaven. Som vi viser det undervejs ophæver vores forskningsdesign den kendte modsætning mellem diskurs og praktik, her mellem pædagogiske værdier og pædagogisk praksis, ved at gøre brug af Bourdieus dispositionsbegreb.

Afslutningsvis finder vi begrundet anledning til at overskride vores egen forskning ved at grave

spadestik dybere efter nogle historisk nedlejrede former for relationer af dominans kønnene imellem, dem som Bourdieu får frem i bogen "Den maskuline dominans" Det er her vi finder en unik historisk og kropssociologisk forståelse af den kønsdominansens dialektik, vi afdækker med vores forskning; det kommer nemlig frem, hvordan den politiske promovning af mændene hænger sammen med underkendelsen af det kvindelige personales pædagogiske kapaciteter.

De analyser af børnehavens kønsdimensioner, vi kan lægge frem her, indgår i det hovedstudie som undersøger, om det pædagogiske personales sociale oprindelse og livsbane sætter spor i dets pædagogiske værdier (Olsen 2014; 2015; 2015a; 2019). Her forbindes på en og samme gang omfattende og helt fundamentale kategorier til forståelsen af en stor erhvervsgruppes værdiorienteringer og pædagogiske praksisser, disse kategorier er livsbane, social klasse, uddannelse, kulturelle værdier, krop, emotioner og habitus.

Som det første skal vi nu give et kort signalement af, hvad den politiske interesse for køn i børnehaven drejer sig om.

Mændene i de børnehavepolitiske intentioner

Bagtæppet for kønsforskellene i de danske børnehavers personalemasse er et arbejdsmarked, der er et af verdens mest kønsopdelte og med sit eget ligestillingsparadoks (Birkelund & Petersen 2003). Der er således fortsat mange typer af arbejde, som domineres af enten det ene eller det andet køn på trods af de politiske ligestillingsbestrebelsers. Således er mere end 60 procent af de erhvervsaktive beskæftiget inden for brancher, hvor der er mindre end 25 procent af det ene køn (Holt, Geerdsen, Christensen, Klitgaard & Lind 2006, s. 48). I øvrigt

har mandlige pædagoger i gennemsnit en højere løn end de kvindelige og en mindre lønspredning (Lønkommissionens redegørelse 2010, s. 432).

Den centrale del af de børnehavepædagogiske kønsinvesteringer kommer fra politiske programmer for ligestilling mellem kønnene (Wahlström 2005; Dolk 2011). Her ses et pædagogiske ligestillingsarbejde med børnene i lyset af, hvordan mandligt og kvindeligt personale er til stede i personalemassen som henholdsvis under- og overrepræsenteret. Dette forhold har fremmet nyere politiske ønsker om at forøge af andelen af mandligt ansatte i børnehaverne. Den politiske interesse har således ikke øje for hverken frigørelse eller for mangfoldigheden af kønsidentiteter (Holst 2013, s. 191). Andelen af mænd blandt personalet i danske børnehaver for de 0-6 årige børn er beskedent. I begyndelsen af januar 2013 var den omkring 7 procent (BUPL 2015; Nielsen 2017, s. 104). Til sammenligning var den tilsvarende andel i Norge på 9 procent (Statistisk sentralbyrå 2015); i begge lande er andelen af mænd øvrigt svagt stigende. Politiske ønsker om at få flere mænd til at søge mod børnehavområdet er således kendt fra både Danmark (FLERE MÆND. TAK! 2009), Norge (Stortingsmelding 7 2015, 15) og flere andre lande som Tyskland (Friedmann 2012). Allerede i 1999 besluttede det norske Storting, at arbejde frem mod en andel af mandlige ansatte på minimum 20 procent (Stortingsmelding 27 1999, s. 88). De to standardsynspunkter er at personalets sammensætning bør afspejle befolkningens, samt at en overvægt af kvindeligt pædagogisk personale fremmer et mere feminint miljø, som ikke i fornødent omfang kommer drengenes behov, ønsker og udtryksmåder i møde. Følgelig betragtes mandligt personale som en ekstraordinær og ønsket ressource, der i kraft af sit køn menes at tilføre børnehavelivet de unikke kvaliteter, som tilgodeser hvad der formodes at være drengenes særinteresser som køn betragtet (Handlingsplan 2003; STM 7 2015; Nielsen 2005, 34-38; Friis 2006; Redegørelse 2016). I Stortingsmelding 7 holdes drengene frem som det svage køn, da de er mere afhængige af støtte og opfølgning i deres udvikling end pigerne er det (Stortingsmelding 7 2015, s. 15). Vi ser imidlertid at disse konklusioner er svagt begrundede, argumentationerne har snarere karakter af at være

hypoteser om sammenhænge i flere led mellem mænd, pædagogik, drenge og en antaget effekt af det mandlige personales formodede kvaliteter. I det der bliver tilbage af denne argumentation, får man samtidig antydning at det kvindelige personale ikke på en fuldgod måde kan være det for drengene, de bør være.

Med denne politisk formulerede pædagogiske argumentation skal mændene altså ikke ind i børnehaverne primært fordi kønsbalancen er uretfærdig for dem selv, men fordi drengene i børnehaven menes at have brug for dem. Mændene forbindes på den måde med en kompensatorisk kønskraft af nærmest mytisk karakter, med hvilken de formodes at kunne løfte drengene op i øjenhøjde med pigerne.

Men kan det mandlige personale i børnehaverne virkelig noget unikt af den karakter, som gør dem til en særlig pædagogisk kapacitet i børnehaven? Et første svar på denne problemstilling kommer fra et omfattende norsk studie.

Forskelle i mænds og kvinders arbejdsopgaver i børnehaven

Baseret på analyser af svar fra 2.300 kvindelige og 133 mandlige ansatte i 588 tilfældigt udvalgte norske børnehaver konkluderer Løvgren (2014), at personalet ikke opfatter det sådan, at arbejdsopgaverne udføres efter et "traditionelt kønsrollemønster". En "kønstraditionalist" vil mene, at der er arbejdsopgaver som passer bedst til kvinder, og andre bedst til mænd.

Med denne undersøgelses design og interesse for personalets holdninger får man naturligvis ikke indblik i, hvorvidt der kan være mønsterforskelle mellem de måder det mandlige respektive det kvindelige personale handler, samspiller og opfatter arbejdet på i hverdagen, og hvilke sociale dynamikker som enten inkluderer eller ekskluderer et kønsmæssigt lille mindretal, nemlig mændene. Når denne undersøgelse ikke får tydelige forskelle frem mellem hvordan de to køn ser på arbejdsfordeling og -opgaver kan det bero på, at de sætter krydsene i spørgeskemaet under indtryk af de sociale vilkår de lever i mere generelt.

Et metodologisk mellem spil

I vores egen undersøgelse har vi netop taget konsekvensen af de teoretiske, metodiske og sociale vilkår hvor under respondenter svarer på et spørgeskema – og informanter i et interview for den sags skyld. Ingen tager stilling i et tomrum, men alle har en position på et marked for livsværdier, og pædagogiske standpunkter og vurderinger (Bourdieu 1999b, s. 607-612). Inden respondenter får spørgeskemaet i hånden er temaer som køn, værdier, pædagogiske arbejdsopgaver og ligestilling allerede tilgængelige. På dette marked eller i dette "felt" er der dominerende legitime og mindre legitime meninger, legitime og mindre legitime måder at udtrykke sig på. Her kan man være tilbøjelig til at forme sin stillingstagen til spørgsmålene i skemaet alt efter de dominerende opfattelser af det, der spørges om. Det kan fx være ved at undertrykke holdninger af lavere markedsværdi såsom at holde på, at kvinder generelt er bedre til at trøste børn, der græder, mens mændene typisk er bedre til at sætte gang i den. For ikke så mange årtier siden ville det være legitimt at se på kvinder som de bedst egnede til at holde hus og hjem, passe børnene og holde sig i mandens og arbejdsmarkedets baggrund. Men om man i dag insisterer på traditionalisme i kønsspørgsmål som at "kvindens plads er i hjemmet og i køkkenet", mens offentlighæderne er reserveret mændene med deres maskulinitet, er man på kollisionskurs med de legitime og dominerende opfattelser af, hvordan arbejdsdelingen mellem kønnene bør være. Respondentens svar i en spørgeundersøgelse afgives således ikke i et kulturelt tomrum, men fra en position nederst i det pædagogiske kundskabshierarki. I laget over praktiseres de pædagogiske uddannelser og ovenpå igen forskningen (Olsen 2014a). Fra en således domineret position har respondenter en begrænset adgang til at definere de dominerende værdier, som bare kan søges og identificeres. Respondentens svar på pædagogiske værdispørgsmål afgives på den måde i en relation af *symbolisk vold*, hvor underkastelsen former sig som et samarbejde med de dominerende positioner (Bourdieu 1999a, s. 178). En lignende dominansrelation kan de såkaldte "pædagogiske

retninger" fremme ved at påtvinge børnehavens personale en idealistisk hierarkisk taksonomi. Ifølge denne kan pædagogens arbejde udledes af principper og mål, der selv påstås at stamme i lige linje fra såkaldte "menneskesyn" og "samfundssyn" (Rokkjær 2007). Brugen af de såkaldte "pædagogiske koncepter" (Aabro 2016) er en nyere instrumentel og funktionalistisk variant af det samme problemkompleks. Spørger man derfor direkte til de pædagogiske værdidimensioner, svarer det til at påkalde denne skolastiske illusion om en allerede given værditaksonomi.

Hvordan undgår man nu at respondenterne i mødet med spørgeskemaet begynder at famle efter denne imaginære taksonomi, eller at svarene forbliver et modificeret ekko af aktuelle og dominerende diskurser inden for køn, pædagogik og ligestilling, enten svarene er modvillige eller velvillige? Og hvordan får man svar frem, som mest mulig ligner det arbejdsunivers, det pædagogiske personale færdes i til daglig? De udfordringer har vi løst med brug af dilemmasørgsmål, hvor vi kan komme tæt på genkendelige værdidimensioner fra hverdagslivet i børnehaven uden at spørge direkte *til* dem.

Kønsmønstre i børnehavens personalegruppe

Vores datamateriale består af 700 spørgeskemabesvarelser fra ledere, pædagoger og pædagogmedhjælpere i samtlige 80 børnehaver i de to danske kommuner Fanø og Esbjerg.¹ Efter bortfald af mangelfulde besvarelser skal vi arbejde med besvarelserne fra 624 kvinder og 45 mænd, henholdsvis 93,3 procent og 6,7 procent, hvilket svarer til fordelingen på landsplan, se tabel 1 i appendikset. Den ene del af skemaet består af 13 pædagogiske dilemmasørgsmål, hvoraf to sæt omhandler køn. Den anden del skal få baggrundsinformationer frem om respondenternes arbejdsforhold, om opvækst- og levemiljø og hvordan de gør brug af en række faglige og kulturelle ressourcer såsom læsning af faglige tidsskrifter og brug af nyhedsmedier (Olsen 2015). I forlængelse her af kan vi spørge, om der er store forskelle mellem

de mandlige og kvindelige respondenter hvad opvækst og sociale investeringer op over livsbanen angår? Hvis der er sådanne forskelle i datamaterialet betyder det, at køn bare kan bruges som én variabel blandt flere.

Der er ganske få, men systematiske forskelle blandt respondentgruppens mænd og kvinder. Den ene omhandler opvækstmiljøet, hvor 19,0 procent af mændene mod 9,4 procent af kvinderne har en far med enten lærer- eller pædagogbaggrund, jf. tabel 2 i appendiks. Det samme mønster går igen for mødrenes del, hvor over halvdelen af mændene i tabel 3 – 51,2 procent – har en mor med baggrund inden for pædagogisk arbejde og omsorg, mens dette bare gælder for under en tredjedel af de kvindelig ansatte. Den anden forskel drejer sig om de investeringer respondenterne gør op over livsbanen, i dette tilfælde i pardannelse; hele 48,1 procent af mændene mod bare 14,2 procent af kvinderne har en partner inden for et pædagogisk erhverv, se tabel 4. Uden at kunne komme det nærmere tyder det altså på, at mændene i højere grad end kvinderne kan forbindes med de særlige varianter af arvet og erhvervet kulturel kapital som kan høre til omsorgsarbejde, pædagogik og lærergering.

Sådan stillede vi værdispørgsmålene

Vi undersøger om kvinder og mænd i respondentgruppen har forskellige værdiprofiler i forhold til henholdsvis drenge og piger i børnehaven. Først præsenterer vi projektets design og hovedfund og fortsætter derpå ind i de kønsspecifikke detailstudier.

Værdispørgsmålene indledes på denne måde: "Her kommer nogle udsagn om pædagogik i daginstitutionen. Synspunkterne kommer to og to. Kryds af ved det ene i hvert par, du synes bedst om". De to udsagn indledes med denne case – det afkrydsede udsagn her og senere indikerer det udsagn, som flertallet af respondenterne vælger:

To piger har leget intenst sammen i over en halv time, og nu kommer Emma og vil være med også. Efter nogle forgæves forsøg på

at blive optaget i de to pigers leg, puffer de Emma væk, og hun begynder at hulke.

Børn oplever hele tiden at blive lukket ind i grupper og holdt ude, så derfor må Emma også acceptere afvisningen og blive den erfaring rigere, det ville jeg prøve at forklare hende.

Det er ikke acceptabelt at holde andre børn ude af en legegruppe, og da slet ikke på den måde, jeg ville prøve, om jeg kunne bringe pigerne sammen og få Emma med i legen.

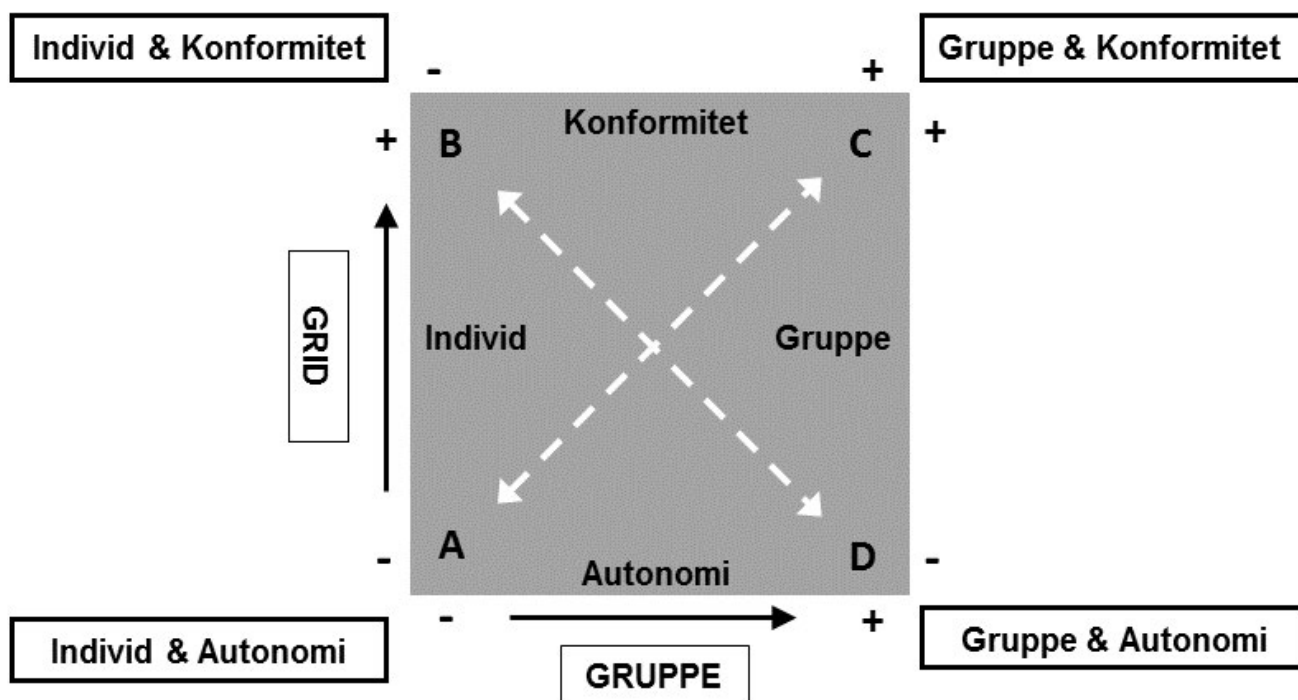
Respondenten skal altså vælge det synspunkt, hun eller han "synes bedst om". Udsagnene er konstrueret på baggrund af Mary Douglas' *Grid Group Cultural Theory*.

Grid-Group, netværk og gruppe

Med Douglas' model bliver det muligt på en systematisk måde at spørge om værdidimensionerne uden at spørge direkte til dem. Termen "grid" henviser til et fletværk af regler og bindinger, ethvert individ er spundet ind i (Douglas 1978, s. 6). "Grid" aksens dækker, som den lodrette pil i figur 1 illustrerer det, et kontinuum fra stærk til svag individualitet. "Gruppe" garanterer den "sociale integration" og defineres ved de krav, den gør gældende over for sine medlemmer, de grænser, den trækker rundt om dem, de rettigheder den giver samt de pålæg den udsteder (Douglas 1975; 1978, s. 7-8). Grid og gruppe kan nu kombineres sammen i en matrix med de fire poler mod hjørnerne A, B, C og D, den nøjere forklaring følger efter figuren (se næste side).

Følger man først den venstre lodrette GRID-pil fra bunden og op, erstattes svage rollestrukturer med udviklede rollestrukturer øverst. De sociale bindinger går fra stærk til svag individualitet. I bunden er de sociale bindinger svage, mens der mod +'erne i toppen er synlige regelsæt. Med den vandrette pil GRUPPE fra venstre mød højre erstattes en svag gruppeloyalitet gradvist med en stærk.

I figurens position C – stærk grid og stærk gruppe – vil voksne være tilbøjelige til at holde



Figur 1: Fire værdipoler i forlængelse af Mary Douglas' "Grid group cultural theory".

stærkt på generationsforskellen mellem dem og børnene og håndhæve kollektive normer og regler. Derimod er barnet som enkeltindivid i centrum i position A – svag grid og svag gruppe – uden at være bundet til hverken moralske fordringer eller en gruppes normer. På den måde udgør positionerne A, B, C eller D fire indbyrdes modstående pædagogiske profiler. Er pædagogen fx vokset op i et indremissionsk hjem med stærke moralske familiebindinger og strenge kønsdelte religiøse leveregler som i C positionen – Gruppe & Konformitet – kan der forestå et omfattende identitetsarbejde med en ansættelse i en børnehave af "typen A" – Individ & Autonomi – med en barncentreret reformpædagogik og vægt på ligestilling mellem kønnene. Et andet typeeksempel på C positionen kunne være Jehovas Vidner, som via en stærke bindinger indadtil i menigheden vogter over en række religiøst begrundede moralske dogmer. Imod position A – Individ & Autonomi – vil man alene være engageret i en universel individualisme såsom at være "sin egen lykkes smed" eller vægte "individets frie udfoldelsesmuligheder".

De hvide dobbelpile inde i kvadratet illustrerer hvordan sympati for et B-udsagn samtidig

kalder på afsmagen for et D-udsagn, ligesom også aksens A-C er en relation af smag-afsmag. Hvert enkelt spørgsmål af de fire hjørnespørgsmål – A-C samt B-D – er blevet til på følgende måde: Forestil dig, at du står i hjørne A – Individ & Autonomi – hvilket udsagn ville du tilslutte dig, begejstre dig?

Der er her en helt unik handlingsteoretisk pointe i at stille respondenterne disse dilemma-spørgsmål, hvor de altså skal vælge diagonalt mellem A eller C, respektive B eller D. Hverken de eller nogen anden kan nemlig regne sig frem til et "korrekt" eller socialt anerkendelsesværdigt svar, det findes nemlig slet ikke. Det er på den måde vi omgår den tidligere skildrede bias af symbolsk vold. Respondenten kan altså ikke finde et endegyldigt "sandt" eller "korrekt" svar i det påtvungne valg mellem det ene af de to udsagn ad kognitiv vej, ved fx at appellere til pædagogikfagets viden og argumenter.

Mens respondenterne sidder der med spørgeskemaet krydser to medier hinanden, refleksion og praktik. Hun bliver jo nødt til at spørge sig selv: *Hvad synes jeg egentlig bedst om, udsagn A eller C?* Her vækkes den diskursive side. Men valget af det foretrukne udsagn træffes ikke i dette

register, men i det kropsligt emotionelle, akkurat sådan som det praktiske hverdagsliv i børnehaven også former sig. Spørgedesignets direkte appel til følelserne vækker netop de kropsligt forankrede dispositioner (Bourdieu 1999, s. 146-148). Det kan også være rigtigt at sige, at kilden til svarvalget ikke kan lokaliseres, fordi det bliver til mellem krop og omverden, i habitus" møde med feltet.² Hvert dilemmas spørgsmål vækker således en kvasi-eksperimentel indlevelse, der står i forhold til hverdagslivet i børnehaven på samme måde som en dramadokumentar står til det liv, dokumentaren skildrer.

Hvordan stiller 700 børnehaveansatte til en kønsbestemt konflikt med piger i hovedrollen?

De voksne og pigerne

To piger har leget intenst sammen i over en halv time, og nu kommer Emma og vil være med også. Efter nogle forgæves forsøg på

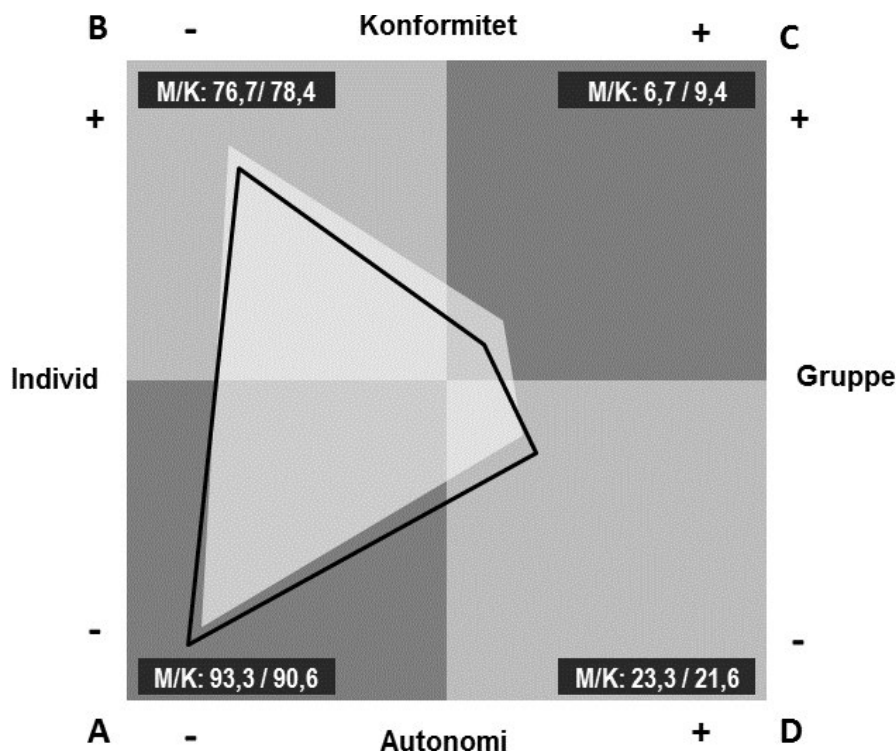
at blive optaget i de to pigers leg, puffer de Emma væk, og hun begynder at hulke.

Alle tre piger er selvstændige individer, der selv kan vælge til og fra, jeg ville trøste Emma og derpå forklare hende, hvorfor hun ikke kan være med i den legegruppe lige i dag.
(Udsagn A: Individ & Autonomi)

Det går ikke, at børn bare kan afvise hinanden på den måde, det er der ikke plads til i et fællesskab, så jeg ville få de to piger til at lukke Emma med ind i gruppen.
(Udsagn C: Gruppe & Konformitet)

Og det andet og sidste sæt af dilemmaudsagn:

Børn oplever hele tiden at blive lukket ind i grupper og holdt ude, så derfor må Emma også acceptere afvisningen og blive den erfaring rigere, det ville jeg prøve at forklare hende.
(Udsagn B: Individ & Konformitet)



Figur 2: Svarprofil for pige-temaet fordelt på kvindelige (K) respondenter (den hvide rombe) og mandlige (M, rombe i sort omrids); svarfordeling for henholdsvis mandligt og kvindeligt personale i procent.

Det er ikke acceptabelt at holde andre børn ude af en legegruppe, og da slet ikke på den måde, jeg ville prøve, om jeg kunne bringe pigerne sammen og få Emma med i legen. (Udsagn D: Gruppe & Autonomi)

Det kvindelige personales svarprofil for de to sæt af dilemmaspørgsmål – A versus C og B versus D – er illustreret med den hvide rombe i figur 2, mens det mandlige personales profil fremgår af den sorte rombe; svarprocenterne for hvert udsagn er angivet i hvert hjørne fordelt på mandlige og kvindelige respondenter.

De mandlige og kvindelige ansatte har næsten helt identiske svarprofiler og orienteret mod individ siden, polariseret mellem autonomi og konformitet. Gemmer der sig et ikke-kønnet polariseret mønster i de to køns svarprofiler om man slår de to romber sammen, adskiller respondenter i det øverste venstre B-hjørne sig fra dem i den nederste venstre A-hjørne? Det gør der ikke, hverken alder, antal år i erhvervet, placeringen i stillingshierarkiet, arvet kapital eller akkumuleret kulturel kapital op over livsbanen tvinger særlige præferencer frem.

De voksne og drengene

Drengetemaet indledes med en anden case:

En ansat i en daginstitution (pædagog eller pædagogmedhjælper) er blevet irriteret på 5 årige Oliver, han har været en del på tværs i dagens løb og er nu blevet temmelig hårdhændet over for to af de mindre børn; den ansatte griber fat i Olivers overarm, trækker ham til side og skælder ham ud i en hård tone.

Det er helt i orden, at den ansatte skrider ind og gør, som hun gør, for Olivers voldsomme opførsel kan hverken tolereres inden for eller uden for institutionen. (Udsagn C: Gruppe & Konformitet)

Det er aldeles ikke i orden, at den ansatte skrider ind på den måde, i stedet ville jeg prøve at snakke med Oliver i fred og ro og

forklare, hvordan hans handlinger kan ødelægge det for de mindre børn. (Udsagn A: Individ & Autonomi).

Og det andet og sidste sæt af dilemmasagn:

Det er i orden, at den ansatte reagerer så kvikt på Olivers handling og irettesætter ham, for ser vi igennem fingre med den slags, risikerer vi, at det hele skrider. (Udsagn B: Individ & Konformitet).

Oliver bør stoppes på den ene eller den anden måde, og derefter må vi finde en aktivitet, der kan sluse ham tilbage i børnegruppen. (Udsagn D: Gruppe & Autonomi).

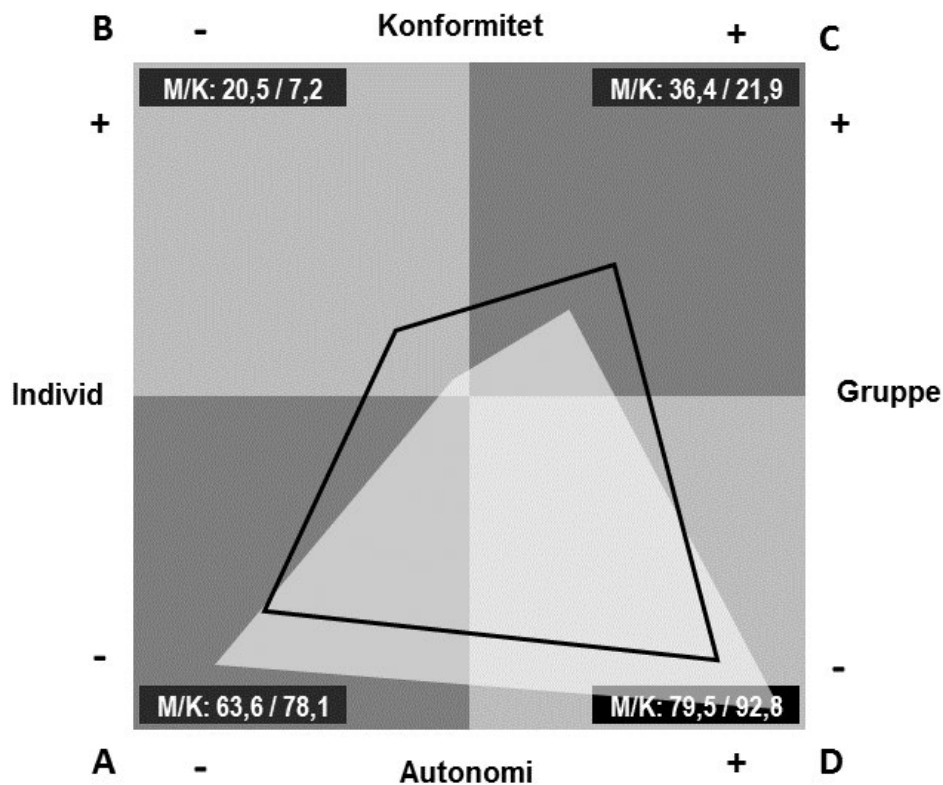
Svarprofilerne for disse to sæt af dilemmaspørgsmål er illustreret på samme måde i figur 3 som i figur 2.

Som figuren viser, får spørgsmålene om Oliver en anden fordeling frem i Douglas' model end ved pigetemaet. De mandlige og kvindelige ansatte er fælles om orienteringen "nedad" mod autonomi polariseret mellem individ og gruppe, dog insisterer de kvindelige ansatte lidt stærkere end mændene på svaralternativerne A og D. Som med pigetemaet kan heller ikke variationerne inden for drengeprofilen forklares med hverken respondenternes alder, antal år i erhvervet, placeringen i stillingshierarkiet, arvet kapital eller akkumuleret kulturel kapital op over livsbanen.

Forskningsprojektets konklusioner

Sammenfattende viser analyserne af de to sæt af dilemmaspørgsmål – pigetemaet og drengetemaet – at gruppen af mandlige og kvindelige respondenter har tilnærmelsesvist *identiske* orienteringer. Vi finder altså *ingen* kønsdelte præferencer blandt personalet når respondenter bliver konfronteret med pædagogiske kønsspørgsmål på denne måde.

Hvad betyder det, at respondenterne orienterer sig mod individ, og ikke gruppe under pigetemaet, som vist i figur 2, mens de har præferencer



Figur 3: Svarprofil for drenge-temaet fordelt på kvindelige (K) respondenter (den hvide rombe) og mandlige (M, rombe i sort omrids); svarfordeling for henholdsvis mandligt og kvindeligt personale i procent.

for autonomi og ikke konformitet for drengenes vedkommende som vist i figur 3?³

Først kan vi vise til, at både pige- og drengeprofilen har A-hjørnet til fælles, når man sammenholder figur 2 og 3. Den centrale forskel består i, at der i pigeprofilen indgår en konformitetsdimension (B-hjørnet, stærk GRID, svag GRUPPE), som er fraværende for drengenes vedkommende. Tilsvarende er drengeprofilen ene om gruppedimensionen (D-hjørnet, svag GRID, stærk GRUPPE). Pigerne mødes åbenbart med et stærkere integrativt ordens- og voksenregime end drengene bliver genstand for; de tilstås derimod en større tillid inden for børnehavens gruppesammenhænge jf. forskellen mellem D-polen i figur 2 og 3. Dette samsvarer med Palludans (2005) analyser af de to "toner" i studiet af samspillene mellem voksne og børn i børnehaven, udvekslingstonen og undervisningstonen. Nogle børn bliver "talt med" som en fuldgod partner, andre talt "ned til". Blandt de børn som prøver at finde vej fra undervisningstonen til udvekslingstonen, er der nogen, som mislykkes. Og

det er helt typisk pigerne. Ifølge Palludan (2005) falder det derimod ganske enkelt for drengene, især de etnisk danske, at respondere på det personalet gør og tale med de voksne om det, de voksne er optaget af.

Er der forskelle mellem det mandlige og det kvindelige personales svarvalg på dilemma-spørgsmålene i de resterende 11 cases fra børnehavens dagligliv, som tilsammen omhandler tolerance, børns kreativitet, deres manerer og høflighed, ordensarbejde, konkurrence, påpasselighed med børnehavens ejendele, morgensamlingen, børns overgang til skolen samt personalets relationer til forskellige forældregrupper. Også her er svarene nær identiske med de mønstre, som de to figurer illustrerer, det kvindelige og det mandlige personales svarprofiler er altså tilnærmelsesvis identiske i undersøgelsen som helhed, uanset at rekrutteringsmønstret adskiller sig fra hinanden i de to grupper. Der er dog et mønster i seks af de pædagogiske temaer, hvor de kvindelige respondenter er lidt mere tilbøjelige til at orientere sig

mod autonomisvar – A eller D – mens mændene omvendt orienterer sig mod konformitet, især mod C-hjørnet. Denne variation er imidlertid ikke så omfattende og stærk, at det giver anledning til yderligere analyser her.

Konklusionerne i vores forskning er ikke bare sammenfaldende med Løvgrens (2014), men også med den forskning Brandes, Röseler & Schneider-Andrich (2015) har gennemført i Tyskland. Brandes m.fl. har her observeret kvindelige og mandlige børnehavensansattes deltagelse i pædagogiske aktiviteter og heller ikke de kan afsløre væsentlige kønsforskelle i personalets faglige overvejelser og deres pædagogiske praksisser med børnene. Vores fund er også på linje med Andresen (1990). Hun iagttog bl.a. hvordan børnehavens pædagogiske personale *uanset* dets køn, mødte drengene og pigerne på forskellige måder. Således blev pigerne oftest hilst med at blive aet på kinden, mens drengene derimod får et klap på skuldrene.

Tager mændene over, hvor det kvindelige personale i børnehaven må give fortabt?

Nej, vores eget forskningsarbejde samt Andresens (1990), Løvgrens (2014) og Brandes m.fl. (2015) peger samstemmende på, at der *ikke* er manifesterede forskelle i de måder, mænd og kvinder reagerer på, når de bliver udfordret på spørgsmål om arbejdet i børnehaven i al almindelighed og forholdet til drenge og piger specielt. Også andre forskningsarbejder har berørt den problemstilling, vi har undersøgt.

Palludan (2005) afdækker, hvordan flygtighed og samhørighed konkurrerer med hinanden i de voksnes samspil med børnene, og hvordan flygtigheden får overtaget. Det sker bl.a. når klokken, den institutionelle lineære tidsrytme dominerer, og når de voksnes overblik huserer, altså når ordensarbejdet tager over (Olsen 2007). Det fremgår ikke af Palludans forskning om det mandlige personale administrerer spændingen mellem flygtighed og samhørighed på en anden måde end det

kvindelige personale. Det er heller ikke dokumenteret at det mandlige personale skulle administrere ordensarbejde samt irettesættelser og sympatihandlinger over for børnene i andre mønstre end det kvindelige jf. Olsen (2007).

De i øvrigt ganske få og metodisk selektive kvalitative studier rapporterer at mænd – ud over at varetage en stor del af de samme opgaver som det kvindelige personale i børnehaverne – også leverer et eget bidrag (Havung 2000; Røthing 2006, s. 114). Paradoksalt nok er der ingen, som har spurgt om ikke også det kvindelige personale gør en forskel og yder sine ekstraordinære bidrag til børnehavens levemiljø. Snarere defineres kvindernes bidrag som et problem, netop flere mænd skal kunne kompensere for.

I titlen lagde vi an til at problematisere gennemslagskraften af kønspolitiske bestræbelser på udviklingen af den pædagogiske praksis. Den forskning vi her har gennemgået er altså på kollisionskurs med den nationale og internationale politiske strømning, der skal få flere mænd ind i børnehavernes personalemasse. Dette giver anledning til at undersøge, om denne utakt kunne bero på, at de politiske opfattelser af køn har nogle indbyggede svagheder; vi spørger således om kønskonstruktionerne har karakter af essentialisme, indeholder stereotyper eller bygger på myter.

Kønsessentialisme

De politiske forståelser af kønsforskelle er generelt blevet kritiseret for at være binære ved at dikotomisere kønnene og for en essentialistisk forståelse af kvinder og mænd (Kvande 2007, s. 36; Nørgaard 2017, s. 81, s. 89). Kønsessentialismens problem ligger i at mænd tillægges nogle iboende og statiske kvaliteter blot i kraft af at de er mænd, og på samme måde for kvinder (Narayan 1998). En sådan reduktionisme overser, at der er flere måder å være mand på og være kvinde på, og giver næring til forestillingen om, at den krop du er født med fastlægger dine dispositioner, også de pædagogiske. Engagementet i mænds attråede særtræk beror således på en essentialisme samtidig som kønsforskningen og arbejdslivsforskningen

for længst har erkendt, hvordan kønsessentialisme overser alle variationer inden for og mellem køns-kategorierne (Shields 2008; Özbilgin, Beauregard, Tatli & Bell 2011). En aktuel og bemærkelsesværdig massiv interesse for drengenes institutionsliv og relativt svage skolepræstationer målt med piger-nes bygger i hele sit udgangspunkt på en kønses-sentialisme (NOU 2019:3). Det ensidige kønsfokus er også blevet kritiseret for at overse de præmisser kvinder og mænd deler såsom klasse eller etnicitet (Acker 2007). "Intersektionalitet" er en godt etab-leret analytisk strategi, som kan få frem, hvordan mennesker ikke bare tilhører en kønskategori, men også er knyttet til blandt andet klasse (Crenshaw 1989; Christensen & Siim 2006; Agustín 2013) og arbejdsliv (Jeanes, Knights & Martin 2012). Par-allelt med dette vækker også den pædagogiske kønsforskning, vi her har adgang til, mistanken om en gøgeungeeffekt, hvor etnicitet- og især klasseperspektivet skubbes ud over kanten. Ved at inddrage alle sociale skillelinjer udfordrer sam-fundsvidenskaben alle de forståelser af køn, som baserer sig på en "første natur", biologisk forstået (Payne 2013). Den pædagogiske forsknings en-gagementer i det mandlige køn kan således være mindre kontroversielt, helliget konsensus og ikke konflikt, og med færre politisk indbyggede konflik-ter end etnicitet og især klasse.

Alligevel er politikken på området fremdeles snævert fokuseret på grundlæggende forskelle mellem kvinder og mænd med bl.a. kønskvotering som agenda. I argumentationerne for indsatsen finder vi gentagende påstande om at mænd pæ-dagogisk har noget andet og mere at byde på end deres kvindelige kolleger (FLERE MÆND. TAK!, s. 5), at "mænd giver grundlag for en anden type læ-ning" når drengene kan "spejle" sig i mænd og ikke kun kvinder (Gundersen 2014), eller "Mange menn har lyst til å gjøre andre aktiviteter med barna enn det som tradisjonelt gjøres, og det kan være klokt å åpne opp for dette" (Friis 2006, s. 23). Alle dis-se påstande står som oftest uden belæg eller nu-ancering. Her ser vi at kvinde-mand dikotomien lukker og isolerer køns-kategorierne og samtidig åbner for en positiv særbehandling af mænd i bør-nehaven. Kvinderne har netop ikke egne og unikke egenskaber i omgangen med børnene, de bliver

hvad de mangler, fx kapaciteten til at være forbille-de for børnene.

Ligestilling bliver således brugt ikke bare som et vigtigt argument mod kønsbalance, men tager også sigte på særbehandling af drengene, der tildeles et eget psykologisk behov for at spej-le sig i voksne mænd (jf. Handlingsplan 2003; Stortingsmelding 7 2015; Nielsen 2005, s. 34-38; Friis 2006; Redegørelse 2016).

Stereotyper og myter

Begrundelserne for denne kønsmæssige omfor-delning af personalet til børnehaven og indsatsen for at rekruttere flere mænd vækker også mistan-ke, fordi den medbringer en stereotyp forståelse af kvinder og mænd (Alvesson & Billing 2009); en forskningschef på et dansk University College le-verer her den fulde bekræftelse på dette: "Dreng har brug for at spejle sig i mænd og ikke kun i kvin-der. Det giver dem en anden type læring. Det gør, at de kommer ud og får rørt sig mere, kan tale om fodbold og andre ting, som interesserer dem, hvil-ket har betydning for, hvordan de udvikler deres identitet" (Gundersen 2004).

Her kobles drengenes udvikling altså op mod kønnede egenskaber ved det mandlige personale. Samtidig er det ikke nøje undersøgt, hvorvidt kvin-der og mænd faktisk bærer på disse forskellige pædagogiske præferencer og opdragelsesstile i børnehaven, eller om sådanne typer af forskelle overhovedet er knyttet til køn. Kønspolitiske pro-jekter som ligestilling og efterlysningen af flere mænd i børnehavens personalemasse har imidler-tid overset eller negligeret denne omstændighed (Paulsen, Rasmussen, Andersen & Hoydal 2014); da bliver det frit frem for politisk definerede lige-stillingsprojekter, som uden videre kobler fra en snæver kønsargumentation til universelle løsnin-ger (Bacchi 2014). Her fra kan mænds angivelige pædagogiske fortrin leve videre som "institutionel-le myter" i børnehaverne (Meyer & Rowan 1977). Med denne anerkendelse af mændene følger den samtidige miskendelse af kvindernes professio-nelle kompetencer, uden at de grundlæggende an-tagelser tages alvorligt og undersøges.

Gør mændene en forskel i børnehaven?

Svaret fra intentionerne i de politiske projekter, vi har omtalt er et klart "ja" til det spørgsmål. Denne vilje gør mændene til et middel, da målet med at øge deres andel er de gunstige effekter, mændenes tilstedeværelse antages at have for at løfte børnehavens drenge og dermed også for ligestillingen. Der er imidlertid ikke forskningsmæssige belæg for disse sammenhænge og den ønskede effekt i den forskning vi har præsenteret, så her fra bliver svaret på spørgsmålet et foreløbig "nej".

Når mændene skal rulles frem betyder det samtidig, at kvinderne må vige. Mændene løftes frem med deres attråværdige pædagogiske egenskaber i omgangen med især drengene, hvormed det kvindelige personale stemples som pædagogisk underlegne. Det vilde trumfer det milde, i køns sociologiske termer vinder en maskulinitet frem over for femininitet. Der foregår altså en omvendt værdsættelsesdiskriminering (Holst 2013, s. 193).

Personalets sociale handlinger og de diskursive konstruktioner af "dreng" og "pige" i børnehaven udøves typisk uden indblanding af pædagogens vidende bevidsthed, men i de habituelle dispositioners "dunkle verden" (Bourdieu 1999a, s. 177-178). Som selv opdragede opdragere stikker personalets kønnede pædagogiske handlinger altså så dybt, at de ikke lader sig tøjle af pædagogens bevidsthed og dermed heller ikke af politiske interventionsprogrammer. Her kan børnehaven effektuere en neutralisering af personalets baggrunde i form af social klasse og køn, da den som velfærdsinstitution har ligelig behandling af børnene som den helt principielle agenda. Og det kan være netop det, vores forskning har fanget op. Vores design rummer imidlertid ikke den nok så voldsomme politiske effektivitet, der lægger sig

om personalet i form af Statens højre hånd. Denne paternalistiske og maskuline fraktion i Staten betjenes af den såkaldte "statsadel" i egenskab af embedspositionerne inden for de områder, der varetager alt med samfundsøkonomi, finanser og styring (Bourdieu 2011; 1999b, s. 181-184). Imidlertid ved denne Statens højre hånd mindre og mindre om, hvad venstrehånden udretter inden for udgiftstunge velfærdsordninger som børnehaver, skole og pleje- og sundhedssektoren, som i særgrad beskæftiger kvinder. Disse professioner er mere og mere henviste til at virkeliggøre de programmer, den patriarkale højrehånd holder i strategiens korte snor: "Staten har med sin fremkomst ratificeret forskrifterne og forbuddene i det private patriarkat og fordobler dem med et *offentlig patriarkats* forskrifter og forbud. Dette offentlige patriarkat er indskrevet i alle de institutioner, det pålægges at forvalte og regulere den hjemlige enheds daglige eksistens" (Bourdieu 1999, s. 112).

Det kvindelige personale bliver på den måde ramt af Statens højre hånd to gange, først af selve den ignorerende styringsrationalitet og derpå af den strukturelt beroende udmærkelse mændene tildeles i kraft af deres køn på det feminines bekostning. Og muligvis også en tredje gang derved at positioner inden for også den pædagogiske kønsforskning ligger og pendler frit frem og tilbage mellem en forpligtelse på den egentlige forskerrolle og en politisk styret konsulentrolle.

Skal man udvikle dybere indsigter i reproduktion, køn og pædagogik ser vi den historiske tilblivelse af arbejdsdelinger og dominansrelationer kønnene imellem som en farbar og stort set uprøvet forskningsvej. For måske er det på dette historiens kulturelle bagtæppe af upåagtet symbolsk maskulin dominans, man skal finde højrehandsstatens og andres beundrende længsel efter manden.

At dele mennesker op i køn er ligeså gammeldags som en Nokia 3310.

Mansoor Hussain (17)
Norges Socialdemokratiske Ungdom
i avisen Aftenposten

Noter

- ¹ Denne artikel indgår i rækken af publikationer, hvor hovederindet er at undersøge om det pædagogiske personales social oprindelse og livsbane sætter spor i dets pædagogiske praksis og værdier; i sin helhed er det publiceret i *The Journal of International Research in Early Childhood Education* med titlen "Does cultural capital matter in professional settings? Educational value profiles among the personnel in kindergartens" (Olsen 2019). Forskningsprojektets hovederinde er også formidlet i følgende to artikler, "Sammenhænge mellem social oprindelse og pædagogiske profiler blandt personalet i danske børnehaver" i tidsskriftet *Praktiske Grunde* (Olsen 2015) samt i *Nordic Early Childhood Education Research* med titlen "Magt & meninger: Pædagogiske værdiprofiler blandt personalet i danske børnehaver" (Olsen 2015a). Et specialstudie er publiceret i *Gjallerhorn*, titlen er "Mener du virkelig det?! – Fire pædagogiske værdiprofiler i børnehaven" (Olsen 2014). Et delstudie omhandler det pædagogiske personales indstillinger til den proces, hvor de afslutter opholdet i børnehaven for senere at blive elev i skolesystemet, den såkaldte "overgang" fra børnehave til skole (Olsen 2015b). Hele forstudiet til projektet er udgivet som bog med titlen "Når pædagogikken bringer mennesker sammen: En eksperimentel rejse gennem byens sociale geografi og alle dens børnehaver" (Olsen 2009). "Børnehave" bruges i artiklen som samlebetegnelse for kommunale og private dagtilbud for børn op til skolealderen i form af vuggestuer, børnehaver og aldersintegrerede institutioner; termen "børnehave" har pædagogiske konnotationer i modsætning til den officielle taksonomis "daginstitution" og "dagtilbud". For at kunne udstrække temaet om køn, børnehave og politik på så nuanceret som muligt trækker vi på det materiale vi har til rådighed af kilder fra både Danmark og Norge. Der er udgivet et stort antal rapporter, vejledninger, konsulentbidrag, materialer til pædagoguddannelsen og flere andre indspil om mænd i børnehaven, om rekruttering af mænd, samt om ligestilling mellem kønnene i børnehaven, især mellem drenge og piger. Vi har alene anvendt de dele her af som er relevante for vores problemstilling, teori og empiri. En egentlig strukturering, gennemgang og analyse af hele dette kildeunivers er en selvstændig opgave i sig selv.
- ² Det er på denne baggrund at vi kan bevæge os nok så tvangsfrit mellem det diskursive plan og kropsligt praktiske. I teoretiske termer er det de samme dispositioner som generer krydset i spørgeskemaet, og som også giver respondentens pædagogiske virksomhed retning og valør.
- ³ Vi skal gøre opmærksom på, at pigetemaets spørgsmål jo ikke er det samme som drengetemaet, det er derfor to forskellige sæt af dilemmas spørgsmål, vi sammenligner.

Appendiks

			Stilling			Total
			Ledelse	Pædagog	Medhjælper	
Køn	Kvinde	N	102	376	146	624
		%	16,3	60,3	23,4	100,0
	Mand	N	8	21	16	45
		%	17,8	46,7	35,6	100,0
Sum		N	110	397	162	669
		%	16,5	59,3	24,2	100,0

Tabel 1: Stilling i børnehaven fordelt på køn.

			Køn		Sum
			Kvinde	Mand	
Erhverv	Selvstændig erhvervsdrivende	N	100	6	106
		%	20,4	14,3	20,7
	Pædagogiske erhverv	N	46	8	54
		%	9,4	19,0	10,2
	Håndværker	N	147	9	156
		%	30,1	21,4	29,4
	Transport/kontor/ lager/service	N	44	5	49
		%	9,0	11,9	9,2
	Maskinbetjening	N	69	7	76
		%	14,1	16,7	14,3
	Ledelse/akademiker/ tekniker	N	83	7	90
		%	17,0	16,7	16,9
	Total	N	489	42	531
		%	100,0	100,0	100,0

Tabel 2: Personalets køn fordelt på fars erhverv.

			Køn		Sum
			Kvinde	Mand	
Erhverv	Selvstændig erhvervsdrivende / medhjælpende ægtefæller	N	153	7	160
		%	31,2	16,3	30,0
	Pædagogik og omsorg	N	154	22	176
		%	31,4	51,2	33,0
	Kontor/maskinbetjening/ håndværk	N	103	10	113
		%	21,0	23,3	21,2
	Hjemmegående	N	80	4	84
		%	16,3	9,3	15,8
	Total	N	490	43	533
		%	100,0	100,0	100,0

Tabel 3: Personalets køn fordelt på mors erhverv.

			Køn		Sum
			Kvinde	Mand	
Erhverv	Selvstændig erhvervsdrivende	N	112	1	113
		%	23,4	3,7	21,2
	Pædagogiske erhverv	N	68	13	81
		%	14,2	48,1	15,2
	Håndværker	N	113	2	115
		%	23,6	7,4	21,6
	Transport/kontor/ lager/service	N	50	4	54
		%	10,4	14,8	10,1
	Maskinbetjening	N	49	2	51
		%	10,2	7,4	9,6
	Ledelse/akademiker/ tekniker	N	87	5	46
		%	18,2	18,5	8,6
	Total	N	479	27	533
		%	100,0	100,0	100,0

Tabel 4: Personalets køn fordelt på partners erhverv.

Litteratur

- Aabro, C. (2016). *Koncepter i pædagogisk arbejde*. Hans Reitzel.
- Acker, J. (2000). Revisiting class: Thinking from gender, race, and organizations. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 7(2), 192-214.
- Agustín, L. R. (2013). *Gender equality, intersectionality, and diversity in Europe*. Palgrave Macmillan.
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (2009). *Understanding gender and organizations*. Sage.
- Andresen, R. (1990). Kjønn og kultur, forskjell og fortolkning. *Sosiologi i dag*, 53-75.
- Bacchi, C. (2012). Why study problematizations? Making politics visible. *Open Journal of Political Science*, 2(01), 1.
- Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2003). *Det norske likestillingsparadokset: kjønn og arbeid i velferdssamfunnet*. I Kjølørød, L. og Frønes, I: *Det norske samfunnet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bourdieu, P. (1999). *Den maskuline dominans*. Tiderne Skifter.
- Bourdieu, P. (1999a). *Meditasjoner; méditations pascaliennes*. Oslo: Pax Forlag.
- Bourdieu, P. (1999b). *The Weight of the World. Social Suffering in Contemporary Society*. Polity Press.
- Bourdieu, P. (2011). Statens venstre og høyre hånd. I *Agora. Journal for metafysisk spekulasjon*, nr. 1, 166-173.
- Brandes, H.; Andrä, M.; Röseler, W., & Schneider-Andrich, P. (2015). Does gender make a difference? Results from the German "tandem study" on the pedagogical activity of female and male ECE workers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 23:3, 315-327.
- Christensen, A-D., & Siim, B. (2006). Fra køn til diversitet – interseksjonalitet i en dansk/nordisk kontekst. *Kvinder, Køn & Forskning*, (2-3).

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 1(8).
- BUPL (2015). BUPL's medlemmer fordelt på køn og type arbejdsplads. http://www.bupl.dk/presse/statistik_om_boern_og_paedagoger/medlemmer_fordelt_paa_koen_og_type_arbejdsplads?OpenDocument. Senest opdateret 02-02-2015.
- Dolk, K. (2011). Genuspedagogisk trubbel. Från en kompensatorisk till en komplicerande genuspedagogik. I Lenz Taguchi, Hillevi, Bodén, Linnea & Ohrlander, Kajsa (red.) *En rosa pedagogik. Jämställdhetspedagogiska utmaningar*. Stockholm: Liber.
- Douglas, M. (1978). *Cultural bias*. Paper no. 34, Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland.
- Douglas, M. (1975). *Naturlige symboler*. København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Epinion. (2013). *Mænd og kvinder på kønsdominerede uddannelser Samlet rapport*. Aarhus/København: Epinion.
- FLERE MÆND. TAK! Forslag til rekruttering og fastholdelse af mandlige medarbejdere i den kommunale pasning, omsorg og pleje. (2009). KL og KTO/FOA – Fag og Arbejde.
- Friis, P. (2006). *TEMAHEFTE om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet.
- Friedmann, J. (2012). Der Y-Faktor. *Der Spiegel*. Nr. 36, 3. september.
- Gundersen, R. (2004). *5.000 flere mænd i daginstitutioner*. <http://www.boernogunge.dk/internet/boernogunge.nsf/0/1888FA9D85BC0077C1257CA100449298?opendocument>
- Handlingsplan (2003). *Den gode barnehagen er en likestilt barnehage. Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/pla/2004/0001/ddd/pdfv/205598-q-1071-likestilling.pdf>
- Havung, M. (2000). *Anpassning till rådande ordning: en studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Institutionen för pedagogik, Lärarhögskolan i Malmö.
- Holst, C. (2013). Likestilling. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. Årg. 37, nr. 2, s. 191-198.
- Holt, H., Geerdsen, L. P., Christensen, G., Klitgaard, C., & Lind, M. L. (2006). *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 06:02.
- Jeanes, E., Knights, D., & Martin, P. Y. (Eds.). (2012). *Handbook of gender, work and organization*. John Wiley & Sons.
- Kaare, J. (2014). Ligestilling. Mandlige pædagoger skaber god balance. *BØRN & UNGE*, nr. 3.
- Kvande, E. (2007). *Doing gender in flexible organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lønkommissionens redegørelse (2010). *Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet, bind II*. Albertslund: Rosen-dahl – Schultz Grafisk.
- Løvgren, M. (2014). *Gender traditionalism at work? In Professional boundaries. The case of childcare workers in Norway*. Doktorgradsavhandling, Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 340-363.
- Narayan, U. (1998). Essence of culture and a sense of history: A feminist critique of cultural essentialism. *Hypatia*, 13(2), 86-106.
- Nielsen, S. B. (2005). *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering: Teoretiske, historiske og etnografiske perspektiver på sammenhænge mellem køn, pædagogisk arbejde og organisering i daginstitutioner*. Ph.d.-afhandling, Roskilde Universitetscenter.
- Nielsen, S. B. (2017). Mænd i pædagogisk arbejde. I *Køn, seksualitet og Mangfoldighed*. (s. 97-121). Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- NOU, Norges Offentlige Utredninger (2019). *Nye sjanser – bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*. Oslo: Kunnskapsdepartementet, 2019:3

- Nørgaard, C. (2017). Nordiske perspektiver på ligestilling i pædagogisk praksis. I *Køn, seksualitet og Mangfoldighed*. (s. 77-95). Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Olsen, B. (2007). *Pædagogik, pædagogmedhjælper og pædagoger – arbejdsdelinger og opdragelsespraksis i daginstitutionen*. Viborg: Forlaget PUC.
- Olsen, B. (2009). *Når pædagogikken bringer mennesker sammen: En eksperimentel rejse gennem byens sociale geografi og alle dens børnehaver*. Viborg: VIA/Systeme.
- Olsen, B. (2014). *Mener du virkelig det?! – Fire pædagogiske værdiprofiler i børnehaven*. *Gjallerhorn* nr. 19, 72-84.
- Olsen, B. (2014a). Kunnskap og symbolsk dominans: en studie av kampen om barnehagen. *PAIDEIA* nr. 7, 6-14.
- Olsen, B. (2015). Sammenhænge mellem social oprindelse og pædagogiske profiler blandt personalet i danske børnehaver. *Praktiske Grunde. Nordisk tidsskrift for kultur- og samfundsvidenskab*, nr. 3-4, 2015, 57-114.
- Olsen, B. (2015a). Magt & meninger: Pædagogiske værdiprofiler blandt personalet i danske børnehaver. *Nordisk barnehageforskning/Nordic Early Childhood Education Research*. Vol. 9 nr. 5, 1-17.
- Olsen, B. (2015b). Foregribelsens dialektik: "skolens" nærvær i børnehavens pædagogiske værdiunivers. *Nordisk barnehageforskning/Nordic Early Childhood Education Research*. Volume 11 nr. 3.
- Olsen, B. (2019). Does cultural capital matter in professional settings? Educational value profiles among the personnel in kindergartens. *The journal of International Research in Early Childhood Education*. 8(1).
- Palludan, C. (2005). *Børnehaven gør en forskel*. Aarhus Universitetsforlag.
- Paulsen, A. A., Rasmussen, S. R., Andersen, D. W., & Hoydal, D. (2014). *Mandlige pædagoger til småbørnsinstitutioner søges*. Speciale, Roskilde universitet. Institut for Samfund og Globalisering.
- Payne, G. (Ed.). (2013). *Social divisions*. Palgrave Macmillan.
- Redegørelse / Perspektiv- og handlingsplan. (2016). Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. <http://www.uvm.dk/Service/Publikationer/Ligestilling>
- Rokkjær, Å. (2007). *Pædagogik – refleksion og faglighed*. Semi-forlaget.
- Røthing, R. (2006). *Mann i kvinneland. En kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinnedominererte yrker*. Universitet i Oslo.
- Shields, S. A. (2008). Gender: An intersectionality perspective. *Sex Roles*, 59(5), 301-311.
- Statistisk sentralbyrå (2015). Barnehager, 2015, endelige tall <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-enderlige/2016-04-20>.
- Stortingsmelding 27. (1999). *Barnehage til beste for barn og foreldre*. Barne- og familiedepartementet.
- Stortingsmelding 7. (2015). *Ligestilling i praksis. Like muligheter for kvinner og menn*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Wahlström, K. (2005): *Piger, drenge og pædagoger. Ligestillingspædagogik i praksis*. Forlaget Børn & Unge.
- Özbilgin, M. F., Beaugard, T. A., Tatli, A., & Bell, M. P. (2011). Work-life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 177-198.