



# RESSURSHEFTE FOR Å REKRUTTERE OG BEHOLDE MENN I BARNEHAGEN

## Lekeressurs som tiltak



## I dette ressursheftet finner du informasjon om følgende:

<b><i>Bakgrunn for Lekeressurs</i></b>	<b><i>side 2</i></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Lekeressurs som tiltak</li><li>• Hvorfor rekruttere flere menn til barnehagesektoren?</li></ul>	
<b><i>Praktisk gjennomføring av Lekeressurs</i></b>	<b><i>side 4</i></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan komme i gang med Lekeressurs som tiltak?</li><li>• Rekruttering av ungdomsskolegutter som lekeressurser</li><li>• Informasjon til ungdomsskolegutter</li></ul>	
<b><i>Lekeressurser i barnehagen</i></b>	<b><i>side 9</i></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Informasjon</li><li>• Mottagelse, oppfølging og veiledning</li><li>• Avslutning av perioden som lekeressurs</li></ul>	
<b><i>Lekeressurs i kompetanse- og organisasjonsutvikling</i></b>	<b><i>side 11</i></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Lekeressurs - en kilde til kompetanseutvikling</li><li>• Systematisk arbeid med organisasjonsutvikling</li></ul>	
<b><i>Hvilket ansvar og samfunnsmandat har barnehageeiere og barnehagene?</i></b>	<b><i>side 14</i></b>
<b><i>Lekeressurs et godt, effektivt og praksisnært tiltak</i></b>	<b><i>side 15</i></b>
<b><i>Fremtidens barnehage</i></b>	<b><i>side 16</i></b>



*\* I ressursheftet forstås følgende begrep slik:*

- Lekeressurs = rekrutterings- og kompetansetiltaket Lekeressurs
- Lekeressurser = ungdomsskolegutter som hospiterer i barnehagen
- Guttene/ungdomsskolegutter = lekeressurser
- FoU-prosjekt = forsknings- og utviklingsprosjektet Lekeressurs – en rekrutterings- og kompetansestrategi for barnehagesektoren. Når vi henviser til forskningen, er det resultater i dette FoU-prosjektet vi refererer til.
- Prosjektet = FoU-prosjektet Lekeressurs
- Tiltaket Lekeressurs er også kalt Barnehagekompis noen steder i landet
- MIB = menn i barnehagen

## Bakgrunn for Lekeressurs

Det er generell enighet om at det er behov for en mangfoldig personalgruppe bestående av menn og kvinner i norske barnehager. Mangfold, likestilling og likeverd er innarbeidet i lovverk og rammeplaner. Flere handlingsplaner for likestilt pedagogisk praksis og rekruttering av menn til barnehagen er utarbeidet. Til tross for dette er ikke målet om tyve prosent menn i sektoren nådd, og vi ser en stagnasjon på rundt ni prosent. Dette bør inspirere til en økt satsning og flere tiltak for å rekruttere og beholde menn i sektoren.

I 2009 satte Fylkesmannen i Oppland i gang en slik satsning gjennom følgende utlysning: Målet er å få økt andelen menn i barnehagen til 20 %. Vi trenger nye ideer og spennende prosjekter, og kommunene utfordres til å ta et ekstra løft for å rekruttere flere menn. Resultatet ble Lekeressurs.

### Lekeressurs som tiltak

*Lekeressurs retter seg både mot rekruttering av menn og å beholde ansatte gjennom kompetanseheving i den enkelte barnehage med følgende målsetting:*

- Som **rekrutteringstiltak**: Det legges til rette for at ungdomsskolegutter søker og hospiterer i barnehager i en tidsbegrenset periode. Det langsiktige målet er å rekruttere flere menn og å øke statusen til yrket.
- Som **kompetansehevende tiltak**: Det skal bidra til refleksjon over egen praksis, til økt kunnskap og organisasjonsutvikling i barnehagene. Målet er å sikre høy kvalitet i barnehagetjenestene, samt kompetent og stabil arbeidskraft i sektoren.

Lekeressurs er et rekrutteringstiltak og en hospiteringsordning, hvor ungdomsskolegutter blir kjent med barnehageyrket, og som forutsetter et samarbeid mellom barnehage og ungdomsskole. Ungdomsskolegutter inviteres til å søke om å få være lekeressurser etter skoletid eller i ferier. De får økonomisk kompensasjon, gitt at de oppfyller krav om tilstedeværelse i et bestemt timetall og egevaluering av oppholdet i barnehagen.

Tiltaket Lekeressurs er prøvd ut i en rekke barnehager i hele landet. De siste tre årene har forskere og rådgivere fra Dronning Mauds Minne Høgskole (DMMH), Østlandsforskning (ØF) og Likestillingssenteret (LS) sammen med barnehager videreutviklet tiltaket gjennom forsknings- og utviklingsprosjektet **Lekeressurs – en rekrutterings- og kompetansestrategi for barnehagesektoren**. De deltagende barnehagene har vært Brekkåsen idrettsbarnehage – Læringsverkstedet, Betel barnehage, Lundgaardsløkka, Steinrøysa og Jørstadmoen barnehager. I tillegg har Lillehammer kommune deltatt i videreutvikling av tiltaket. FoU-prosjektet er finansiert av Regionalt forskningsfond Innlandet, Fylkesmannen i Oppland, Lillehammer kommune og de deltagende barnehagene. Prosjektet har et innovasjonsperspektiv.

Dette ressursheftet er rettet mot fylkesmenn, kommuner, barnehageeiere, styrere og ansatte i barnehager som ønsker å sette i gang tiltaket Lekeressurs eller videreutvikle allerede igangsatte tiltak. Målet er å vise hvordan Lekeressurs som rekrutteringstiltak kan gjennomføres og brukes som kompetansehevende tiltak i barnehagene. I ressursheftet har vi samlet kunnskap og eksempler fra prosjektet.

### Hvorfor rekruttere flere menn til barnehagesektoren?

I perioden med stor satsing på barnehagebygging, var begrunnelser for flere menn at de bidrar i kraft av sitt kjønn, i form av andre egenskaper eller interesser enn kvinner. Dette kom til uttrykk i argumentene om at barn trenger både kvinner og menn som rollemodeller, samt at mange barn vokser opp med bare mor, og derfor har behov for å møte menn i barnehage og skole. Fokuset på kvinner og menn som forskjellige kan reprodusere tradisjonelle kjønnsrollemønstre og bidra til mindre valgfrihet. Det er derfor viktig at ansatte i barnehager reflekterer over egne holdninger til kjønn, og hvordan det påvirker innholdet i barnehagen.

Mange menn blir møtt med stereotype holdninger og forventninger om at de skal utføre vaktmesteroppgaver, spille fotball eller elske friluftsliv. Hvis rammen for menn i barnehagen er trang og lite fleksibel kan det hindre rekruttering, og at menn forlater barnehagen. Barnehagen og barna trenger forskjellig typer menn og kvinner. Det antas videre at flere menn i omsorgsykker vil føre til økt likestilling i samfunnet, fordi menn påtar seg omsorgsoppgaver i det offentlige. Dette kan bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked og utvide menns handlingsrom og frihet til å velge yrker.

De siste årene har fokuset dreid mot kompetanseheving i sektoren og intensjonen er å heve statusen og gjøre yrket mer attraktivt. I revidert kompetansestrategi *"Kompetanse for framtidens barnehage, Strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022"* er rekruttering av menn nevnt og tiltaket Lekeressurs er trukket frem som et godt eksempel. Målet er at Lekeressurs vil føre til økt rekruttering av menn, men også til kunnskap og forståelse av perspektiver knyttet til mangfold, kjønn, likestilling og likeverd. I intervjuer med rådgiverne hos fylkesmennene kom det frem at de vurderte Lekeressurs som et godt tiltak.



## Praktisk gjennomføring av Lekeressurs

### Hvordan komme i gang med Lekeressurs som tiltak?

Vi har samlet nyttige erfaringer og eksempler med utgangspunkt i forskningen. Dette er ikke en «oppskrift», men «knagger» som kan brukes i eget arbeid.

#### *Søk erfaringer og eksempler på Lekeressurs som tiltak*

Det er mange kommuner og barnehager som har erfaringer med Lekeressurs. Søk derfor informasjon fra enkeltbarnehager i egen kommune, fylkesmann og ulike nettressurser. Fylkesmannen eller kommuner i ditt fylke kan ha oversikt over hvilke barnehager og kommuner som har eller har hatt tiltaket. Mange fylkesmenn har også utarbeidet retningslinjer for oppstart og gjennomføring av Lekeressurs som tiltak.

#### *Beskriv egne mål og hensikter med Lekeressurs*

I planleggingsfasen er det viktig å tenke igjennom intensjon og målsetting med tiltaket. I Lekeressurs er det langsiktige målet rekruttering av menn til sektoren. I tillegg er det viktig å sette egne mål for barnehagen og reflektere over hva tiltaket vil innebære praktisk, strategisk og på lang sikt. Det er nyttig å tenke gjennom hvordan lekeressursene kan brukes i det daglige samværet med barna, og for å reflektere over egen praksis. Vær konkret i formuleringer og sørg for at målsettingene forankres, dokumenteres og deles med alle involverte parter.

#### *Avklare ulike rammer for Lekeressurs*

Lekeressurs krever ressurser i form av tid og penger, da det skal gis økonomisk kompensasjon til guttene. Det må avklares hvor mye tid som kan settes av til planlegging og gjennomføring av tiltaket, og hvem som skal ha ansvar for ulike faser og oppgaver. Forskningen viste at barnehagene ofte fastsetter rammene til lekeressursene selv. Det er også en forutsetning at barnehagepraksisen ikke går på bekostning av skolearbeidet til lekeressursene.

Videre må det avklares om det skal brukes egne og/eller eksterne midler til å gjennomføre tiltaket. Det kan finnes flere kilder til finansiering via Fylkesmannen eller kommunene. Fylkesmannen forvalter både skjønnsmidler og midler til kompetanseheving. Målene for tiltaket Lekeressurs må sees i sammenheng med formålet med disse midlene. I Sør- Trøndelag har Fylkesmannen gitt noen forutsetninger for tildeling som er gjengitt her:

De økonomiske midlene som er tildelt barnehagene skal brukes til honorar til barnehagekompisene/lekeressursene. Barnehagens styrer har det formelle ansvaret for samarbeid med aktuelle skoler, søknadsprosess, utvelgelse, forsikringer, utbetaling av honorar, veiledning, forventningsavklaringer, informasjon til guttenes foreldre og barnehageforeldrene. Barnehagene som gjennomfører Barnehagekompis/Lekeressurs, må ha mannlige ansatte, og barnehagekompisene/lekeressursene skal ha en mannlig veileder i barnehagen. Det bør minst være to kompiser i samme barnehage samtidig. Det forventes at det utarbeides en form for oppsummering etter hver periode. Praksisperioden kan organiseres etter ulike ordninger, og hver barnehage velger den som passer for dem:

- Etter skoletid en viss periode
- Ferier, 1 eller 2 uker (2015) FM i Sør-Trøndelag

### ***Organisering av Lekeressurs***

Organisering og gjennomføring av tiltaket må sees i sammenheng med gitte rammer, og hva som er gjennomførbart i den enkelte barnehage.

Det må avklares flere faktorer:

- Når på året passer Lekeressurs best inn i barnehagens planer?
- Når gir tiltaket best utbytte for lekeressursene, barna og de ansatte?
- Når er det beste tidspunktet å gjennomføre tiltaket: etter skoletid, i ferier eller begge deler?
- Hvor lang periode skal lekeressursene være i barnehagen?
- Hvor mange lekeressurser kan barnehagen ta i mot?
- Hvem i personalet skal ha hovedansvar for tiltaket og for lekeressursene?
- Rekrutteringsprosessen:
  - Skal guttene fylle ut et standardisert søknadsskjema og/eller skal de skrive åpen søknad?
  - Skal utvelgelse av lekeressurser baseres på søknaden eller skal intervju også gjennomføres?

Her er et eksempel fra en av barnehagene:

I barnehagen følger tiltaket Lekeressurs årshjulet. Tidlig på høsten gjøres avtale om rekruttering med ungdomsskolen. I oktober og november gjennomføres rekrutteringen på skolen. I desember er ansettelsesprosessen i gang med å lese søknader, bli enige om ansettelser og sende ut tilbuds- og avslagsbrev. I januar er det et informasjonsmøte for alle guttene som har fått jobb. Deretter jobber lekeressursene fra januar frem til høsten i inntil 20 timer hver fordelt på ulike perioder. I forbindelse med tiltaket er det utviklet et informasjonsskriv, søknadsskjema, attest og evalueringsskjema. I denne barnehagen benytter de bare søknadsskjema, fordi de ikke har kapasitet til å gjøre enkeltintervjuer i tillegg.

### ***Forankring i planer og blant personalet***

Lekeressurs organiseres og gjennomføres på ulike måter, og forankring i hele organisasjonen er nødvendig, viste forskningen. Leder bør tydeliggjøre hvordan tiltaket kan integreres i planer og strategier og konkretiseres i mål, verdier, utviklingsarbeid og i barnehagens daglige aktiviteter. Det er også av stor betydning at hele personalgruppa føler eierskap til tiltaket og har vilje til å møte, og følge opp lekeressursene. For å nå den langsiktige målsetningen om å rekruttere flere menn til sektoren er det avgjørende at guttene møtes på en god måte fra første dag, og at hele hospiteringsperioden oppleves som meningsfull. Dette vil bidra til å gi sektoren godt omdømme og dermed høye statusen.

### Rekruttering av ungdomsskolegutter som lekeressurser

Å være lekeressurs er ofte det første møtet med arbeidslivet for ungdomsskoleguttene og det er viktig at rekrutterings- og utvelgelsesprosessen er profesjonell. Dette handler om barnehagens omdømme, profil og profesjonalitet.

Forskningen viser at lekeressursene får nyttig erfaring også utover å bli kjent med barnehagens arbeid. Alle guttene som ble intervjuet i prosjektet bekreftet at tiltaket var lærerikt når det gjelder:

- Skrivning av CV og søknad
- Erfaring med jobbintervju
- Arbeidstrening (forventninger om å møte opp på jobb for å få betalt)
- Å skaffe seg referanser fra arbeidslivet
- Å få jobbe videre i barnehagen

En av lekeressursene sa det slik:

”En erfaring som er verdt å ha. Det er jo en start da, på følelsen av arbeidslivet”

#### ***Samarbeid med ungdomsskoler***

Lekeressurs forutsetter et godt samarbeid mellom barnehager og ungdomsskoler. I intervjuene med rådgivere og ledere på ungdomsskolene stilte de seg positive til slike rekrutteringstiltak, men det anses i stor grad som barnehagens prosjekt.

Samarbeidet med skolen kan imidlertid innebære mer enn å være en rekrutteringsarena for barnehagen. For eksempel kan guttene dele sine erfaringer fra arbeidet i barnehagen i fagene utdanningsvalg, arbeidslivkunnskap og i samfunnsfag. Lekeressurs kan også brukes som forsterkningstiltak overfor enkelt-elever. Hvis slike tema tas opp i møter med skolen kan Lekeressurs også bli skolens prosjekt, og komme til nytte i undervisningen og overfor enkeltelever. Det kan også samarbeides med kommunens oppvekstadministrasjon som kan legge til rette for samarbeid mellom skole og barnehage.

Styrer i en av barnehagene viser til hvor viktig det er at skolen får et eierforhold til tiltaket Lekeressurs, og sier det slik:

Jeg opplever at de er veldig positive ... Skolen legger også til rette for det. Det har aldri vært noe tull... De er blitt involvert i dette og har fått et eierforhold til det... Jeg ser at andre barnehager har slitt med å komme inn i alle klasser. Det har aldri vært noe problem her... Ja, det skyldes nok rektor, og så tror jeg det er eierforholdet de føler. De har jo heller ingen jobb med det. De skal bare slippe oss inn. Lærerne er også positive, og jo flere av dem som er positive, jo flere elever er interesserte også.

Første skritt for barnehagen som skal gjennomføre tiltaket, er å kontakte en nærliggende ungdomsskole og informere om tiltaket til ledelsen og de ansatte. Informasjonen bør helst gis ved personlig henvendelse eller på et møte, og ikke bare gjennom skriftlig informasjonsmateriell. Dersom skolen sier seg villig til å ta imot besøk fra barnehagen for å rekruttere elever, bør rådgivere og lærere få informasjon om:

- Hensikten med tiltaket Lekeressurs
- Hvordan rekrutteringsprosessen skal foregå
- Hvordan gutter som er interesserte, kan støttes i søknadsprosessen o.l.
- Hva det innebærer å være lekeressurs (antall timer, arbeidsoppgaver, godtgjørelse o.l.)
- Barnehagens forventninger til lekeressursene
- Hvordan tiltaket kan brukes i fagene utdanningsvalg, samfunnsfag og arbeidslivskunnskap
- Hvordan tiltaket kan være et forsterkningstiltak for enkeltelever

Det må også avtales når informasjonen til elevene skal finne sted, og på hvilken måte.

### **Informasjon til ungdomsskolegutter**

Informasjonen kan gis på flere måter. Det er viktig å avgjøre om det skal informeres til alle elevene eller bare guttene, om det skal foregå klassevis eller trinnvis, og hvordan tiltaket best kan markedsføres – gjennom oppmøte og/eller skriftlig informasjon, og hvem som skal gjøre rekrutteringsarbeidet. Informasjonen bør gis i skoletiden. Elevene bør få kunnskap om:

- Arbeidet som foregår i barnehagen
- Hva det innebærer å være lekeressurs
- Hvordan lekeressursene er en ressurs for barna og barnehagen
- Hva lekeressursene «får tilbake» ved å jobbe i barnehage
- Søknadsprosedyrer, retningslinjer, frister og økonomisk kompensasjon
- Hvordan rekrutterings- og utvelgelsesprosessen vil foregå

### ***Ideer til hvordan Lekeressurs som tiltak kan profileres***

Det er bare fantasien som setter grenser for hvordan tiltaket kan markedsføres. Det kan gjerne gjøres samtidig med profilering av MIB-arbeid generelt. Erfaringer i prosjektet viste flere eksempler på rekrutteringsarbeid:

- Tidligere lekeressurser fortalte om sine erfaringer
- Menn som er ansatt i barnehagen viste powerpoint, bilder og film
- Plakater ble hengt opp på skolen, i nærmiljøet, og i barnehagen
- Omtale på ulike hjemmesider, i presse og sosiale medier
- Generell markedsføring av MIB-arbeid (T-skjorter, MIB-logo på ulike effekter osv.)



På spørsmålet om hvordan han fikk informasjon om Lekeressurs, svarte en av lekeressursene:

Det var på skolen at de delte ut et ark og snakket litt om det, så kom de to fra barnehagen og snakket om det. Det var veldig fint å høre hva de gjorde, og hva meningen med lekeressurs er... På arket stod det hva du skulle gjøre, når du skulle søke... Jeg husker ikke hva de heter, men det var to menn som kom fra barnehagen.

#### ***Utvelgelse av lekeressurser og informasjon***

Etter søknadsfristen kan utvelgelse av søkerne foregå, og kriterier for utvelgelse bør være drøftet i forkant. Kriterier kan for eksempel være: egenskaper, interesser og ferdigheter, erfaring med barn og kulturell bakgrunn. Her kan barnehagen utnytte muligheten til å få et mangfold blant lekeressursene når det gjelder ulik bakgrunn, interesser, egenskaper og typer gutter.

Barnehagen og barna trenger mangfoldige ansatte: både musikeren, filosofen, poeten, fotballspilleren, den som er opptatt av friluftsliv og natur, liker å tegne, eller lage mat, og den lekne og empatiske. Slik får alle barn noen å identifisere seg med.

Det må tas stilling til om man skal velge lekeressursene ut fra søknad alene, eller om intervju også skal gjennomføres. Flere barnehager velger både søknad og intervju. Dette er ressurskrevende, men det sikrer at man får et godt inntrykk av lekeressursene, og at det etiske ansvaret ovenfor barna og de øvrige ansatte ivaretas. Det er ikke alle som passer til å arbeide i barnehage, eller som er tilstrekkelig motivert.

Alle guttene som søkte må få beskjed om de tilbys hospitering eller ikke. Barnehagen bør også melde til skolen hvilke gutter som skal være lekeressurser, aktuelle perioder og barnehage. Ved forespørsel må ledere i barnehagen grunngi utvelgelsen ovenfor søkere, også til de som ikke fikk tilbud.



## Lekeressurser i barnehagen

Det er av stor betydning å gi guttene en god erfaring som lekeressurs, noe som på sikt kan gjøre utdanning og yrke i barnehagesektoren mer attraktivt. God informasjon, mottakelse og oppfølging av lekeressursene er viktig for at tiltaket skal være vellykket for alle parter.

### Informasjon

#### *Informasjon til foresatte og ansatte i barnehagen*

Både ansatte og barnas foresatte bør informeres i forkant om når og hvor lenge lekeressursene skal være i barnehagen. Barnehagene i prosjektet gjorde dette ved å informere ansatte på personalmøter og henge opp lister i fellesrom. Foresatte ble informert på møter, i månedsplaner og nyhetsbrev. Informasjon og presentasjon av guttene kan også publiseres på barnehagen sin interne hjemmeside.

#### *Informasjon til lekeressursene*

Flere av barnehagene i prosjektet har gode erfaringer med å gjennomføre et felles møte med alle lekeressursene i forkant av hospiteringen. Andre har felles informasjon på første arbeidsdag. På møtet får de omvisning i barnehagen, informasjon om hva de bør ha med av klær og evt. mat, krav til evaluering og utbetaling, samt regler for bruk av mobil. Guttene gjøres kjent med barnehagens arbeid ved at det fortelles om avdelinger, rutiner og aktiviteter. Det avklares hvilke forventninger barnehagen har til guttene når det gjelder oppmøte og oppførsel. Det skal også informeres om taushetsplikt, etisk ansvar og andre generelle retningslinjer som gjelder for ansatte i barnehagen. Det kan nevnes at det finnes nasjonale planer og retningslinjer for arbeidet i barnehagen som ansatte må følge. Å sette av tid til at guttene kan stille spørsmål er viktig.

En av barnehagene arrangerte et informasjonsmøte for alle som hadde fått jobb som lekeressurs, og en av dem opplevde møtet slik:

Det var fint å ha et møte bare vi, og at ikke alle barna var der, da ville det blitt litt stress.

Vi gikk rundt, og at de fortalte hva de forskjellige tingene var. Jeg tenkte at det var et veldig fint sted... Ja, og så det var mye du fikk vite at du ikke skulle gjøre.

### Mottakelse, oppfølging og veiledning

En ansatt bør ha et særlig ansvar for å møte lekeressursene og ønske dem velkommen. De bør få tildelt garderobeplass, bli vist rundt og presenteres for de øvrige ansatte og barna. Observasjoner som ble gjort i prosjektet, viste at det varierer hvordan mottakelsen foregår i ulike barnehager. Det er også svært ulikt hvordan barna forholder seg til nyankomne i barnehage. De ansatte har derfor en viktig rolle med å informere, tilrettelegge og skape kontakt, særlig den første dagen. Lekeressursene trenger varierende grad av veiledning i starten. Derfor bør alle ansatte bidra med å presentere guttene for barna, vise hvordan de kan initiere aktiviteter og hjelpe dem. Andre ganger går dette av seg selv, og kontakten mellom barna og lekeressursene oppnås direkte.

Oppfølgingen og veiledningen organiseres på forskjellige måter i barnehagene, men gjennom FoU-prosjektet har vi identifisert følgende to faktorer som har betydning for å gi guttene en god hospiteringsperiode:

- En ansatt må ha et overordnet ansvar for lekeressursene. Dette innebærer blant annet å snakke med guttene om hvordan det går og komme med tilbakemeldinger på hvordan ansatte i barnehagen synes de fungerer. Dette bør primært være en mann.
- Alle ansatte må være tilgjengelige for spørsmål og ta ansvar for å veilede guttene når ulike situasjoner oppstår. En slik tilnærming sikres gjennom god forankring av tiltaket blant personalet. Dette sikrer også at det etiske ansvar ovenfor barna ivaretas.

### Avslutning av perioden som lekeressurs

Når hospiteringsperioden er over, bør hver enkelt lekeressurs få en skriftlig bekreftelse på oppholdet og en tilbakemelding på sin innsats. Flere barnehager gjennomfører også en sluttevaluering, der lekeressursene gir uttrykk for sine opplevelser. Flere barnehager stiller dette som krav for utbetaling av godtgjørelse. Slike evalueringer gir et godt utgangspunkt for refleksjon og videreutvikling av tiltaket, og for å identifisere forbedringspotensialer. Selve tiltaket Lekeressurs bør også evalueres blant de ansatte i barnehagen.

Det kan være mange måter å formulere et evalueringsskjema på, et eksempel kan være dette:

- Hvilket utbytte har du hatt av å jobbe her?
- Hva har du lært?
- Hvordan har du opplevd kontakten med barna?
- Hvordan har du opplevd kontakten med de ansatte?
- Er det noe du ville gjort mens du vært her, som du ikke fikk tid til?
- Kan du tenke deg å jobbe i barnehage en gang i fremtiden? Hvorfor – Hvorfor ikke?
- Er det noe annet du vil fortelle?

Den siste dagen som lekeressurs kan oppleves som trist slik en av lekeressursene uttrykte det:

Det var i grunnen en vanlig dag. Vi lekte, og så dro jeg. De skjønte jo ikke at jeg ikke ville komme igjen. De glemmer sikkert meg fort... Jeg skrev et evalueringsskjema. Jeg kjente at det var siste dagen, og at jeg kanskje ikke kom til å møte de barna igjen, så det var litt leit.

## Lekeressurs i kompetanse- og organisasjonsutvikling

### Tiltaket Lekeressurs - en kilde til kompetanseutvikling

Lekeressurs kan by på en god anledning til å se nærmere på egen organisasjon og å arbeide konkret med kompetanseutvikling.

Et utgangspunkt for kompetanseutvikling kan være å stille følgende spørsmål:

- Hvordan kan tiltaket Lekeressurs, og lekeressursene, bidra til læring hos den enkelte ansatte?
- Hvordan kan tiltaket bidra som innovasjon for barnehagen og barnehage-sektoren?

Flere metoder og tilnærminger vil være nyttige i denne sammenheng.

#### *Lekeressursene kommer med et «utenfrablikk».*

Lekeressursene vil ha et annet blikk på virksomheten enn de som arbeider fast i barnehagen. De vil stille spørsmål som kan bidra til verdifull refleksjon og bevisstgjøring av egen praksis. Forskningen viste flere eksempler på at refleksjon ble igangsatt hos den enkelte ansatte, noe som igjen ledet til felles refleksjon på avdelingen og i hele personalgruppen.

Lek er en sentral verdi i barnehagen, og slik sett kan personalet lære mye av guttenes lekekompetanse og praksis. Guttenes evne til å kommunisere med barna og være en ressurs når det gjelder leken gir også rom for egenrefleksjon hos de ansatte.

En ansatt sa det slik:

Også er de direkte, de gir ganske bra og direkte tilbakemeldinger til oss voksne. Noen av guttene spør jo hvorfor gjør du sånn, hvorfor gjorde du sånn, ja og det er jo kjempebra. For det gir mulighet for litt refleksjon hos oss. Ja, hvorfor gjorde jeg nå egentlig dette? Hvorfor gjør jeg nå egentlig det? Hvorfor er det slik? Hvorfor er det sånn?

En annen ansatt sa det slik:

Leken er jo så viktig. Det å ha gutter er en ypperlig anledning til å ha fokus på leken, guttene kommer uten forpliktelser til å gå inn i leken. Guttene er så til stede i leken som barna, de ser mer av barns lek direkte, de er mer med.

En av styrerne sa følgende om guttenes kompetanse:

De bidrar med lek, og de bidrar med det på en annen måte enn vi voksne, fordi de ennå ikke er "ordentlig" voksne.

En av guttene sa følgende til intervjuer om det han så som sin arbeidsoppgave:

Å leke med dem og løpe med dem, gjøre det de vil, slik at de blir glade. Var de glade? Ja, de var veldig glade. Senere føyde gutten til: De som er der er voksne, og de er ikke så flinke til å leke med barna, siden det er så lenge siden de var barn selv. Vi kanskje tenker litt mer slik som barna. Forstår dere dem bedre enn de voksne? Ja!

### Systematisk arbeid med organisasjonsutvikling

Ljunggren og Lauritzen (2017) har samlet ideer med bakgrunn i erfaringer fra FoU-prosjektet om hvordan man kan arbeide systematisk med organisasjonsutvikling knyttet til tiltaket Lekeressurs. De foreslår fire ulike faser i organisasjonsutviklingsprosessen.

### ***Planlegging***

I denne fasen tenker ledelsen og de ansatte gjennom hvilken plass tiltaket Lekeressurs skal ha i organisasjonens kompetansehevingsstrategi. Spørsmål som kan stilles kan være:

- Hvordan skal Lekeressurs bidra til organisasjonslæring og nytenkning?
- På hvilken måte kan Lekeressurs koordineres og tilpasses våre kompetansehevings tiltak?
- Trenger vi å opprette nye møteplasser for refleksjon eller kan vi bruke personal- og avdelingsmøter?
- Hvordan skal vi på en effektiv måte fange opp interessante spørsmål, innspill og kompetanse som lekeressursene kommer med?
- Hva må vi rydde bort for å få plass til dette tiltaket som læringsarena?
- Hvordan forankre arbeidet med kompetanseutvikling i hele personalgruppen?

### ***Innsamling av spørsmål og observasjoner***

Dette skjer i løpet av den tiden guttene er i barnehagen. Her er det viktig å legge til rette, slik at de ansatte kan se situasjoner og høre relevante spørsmål som de kan samle på. Spørsmål i denne fasen kan være:

- Oppfordrer vi lekeressursene til å komme med spørsmål?
- Gir vi rom for lekeressursenes egne refleksjoner, og lytter vi åpent til dem?
- Organiserer vi lekeressursenes arbeid slik at de får mulighet til å komme med innspill?
- Hvordan leker og snakker lekeressursene med barna? Observerer vi nye måter å være sammen med barna på?
- Gjennomfører personalet loggføring eller en annen form for systematisk samling av observasjoner og spørsmål?
- Klarer vi å få til refleksjoner sammen med lekeressursene og bruke dem som «sparringspartnere»?
- Fungerer opplegget etter intensjonen, eller må vi justere kursen underveis?





### ***Refleksjon og analyse***

I tredje fase vil man se nærmere på det som er hørt, sett og gjort, samt dokumentert ved for eksempel observasjoner, evalueringsskjema og nedtegnede spørsmål.

Det er viktig å ha gode analyse- og refleksjonsspørsmål til det erfaringsmaterialet som er samlet inn:

- På hvilke måter kan vi presentere observasjonene og spørsmålene i personalgruppen? Kan vi bruke bilder og praksisfortellinger?
- Er det noen av spørsmålene fra lekeressursene som utfordrer vår «verdensoppfatning» eller problemforståelse? Var det for eksempel noen av spørsmålene som vi syntes var provoserende?
- På hvilken måte kan vi endre vår lekepraksis når vi ser på hvordan lekeressursene leker?
- Var guttene sammen med barna på en måte som, hvis vi adopterer og tilpasser det, kan gjøre barnehagen og praksisen bedre, og dermed bidra til tjenesteeinnovasjon?
- Hvordan kan det vi lærer av lekeressursene bli til varige endringer i egen praksis?

### ***Evaluering***

Avslutningsvis kan det evalueres hvordan barnehagen har evnet å bruke tiltaket Lekeressurs som et virkemiddel i kompetansehevende arbeid og organisasjonsutvikling. Her kan man tenke over forbedringsmuligheter til neste runde med Lekeressurs. Evalueringsspørsmål kan være:

- På hvilken måte bidrar tiltaket Lekeressurs til muligheter for refleksjon?
- Hva får vi igjen ved å ha lekeressurser i vår barnehage?
- Hvordan passer tiltaket Lekeressurs sammen med andre satsninger og verdier vi jobber med?
- Kan tilstedeværelse av lekeressursene bidra ytterligere til organisasjonsutviklingsarbeidet vårt?
- Kan vi overføre noe av det vi har lært, til arbeidet med studenter, samarbeidende skoler eller andre?



## Hvilket ansvar og samfunnsmandat har barnehageeiere og barnehagene?

Barnehagen skal gi alle barn like muligheter uavhengig av deres kjønn. De ansatte bør derfor reflektere over kjønnsstereotypiske holdninger knyttet til de ansattes og barnas kjønnsuttrykk. Barnehagen har et viktig samfunnsmandat gjennom å fremme demokrati, mangfold, gjensidig respekt, likestilling, bærekraftig utvikling, livsmestring og helse, slik det står i rammeplanen for barnehagen, noe som innebærer at barnehagen skal sette verdibaserte tema på agendaen. Dette kan gjøres gjennom å reflektere over hvordan tiltaket Lekeressurs sees i sammenheng med barnehagens verdier, aktiviteter og prosjekter, samt rekruttering av et mangfoldig personale som gjenspeiler samfunnet. Lekeressurstiltaket kan være en anledning til å gjennomføre diskusjon og refleksjon om likestilling, kjønnsforståelser, kjønnsperspektiver og praksis både hos den enkelte og i barnehagen som oppvekstarena. Barnehagen kan reflektere over og synliggjøre:

- Egne kjønnsrollemønstre og hvordan disse påvirker arbeidsfordelingen og innholdet i barnehagen
- Forventninger til menn, kvinner, jenter og gutter
- Ulike forestillinger som barna har om kjønn, kjønnsroller, likestilling og likeverd
- Likestilt og likeverdig pedagogisk praksis, slik at alle kjønn får like muligheter

I FOU-prosjektet var det flere eksempler på at barnehagen har en viktig plass i nærmiljøet, har betydning for nettverksbygging og fungerer som en sosial aktør for foreldre og søsken. Mange av lekeressursene rekrutteres fra barnehagens nærmiljø, og skolene hvor guttene rekrutteres fra, er også gjerne i nærmiljøet. Det er et viktig perspektiv at guttene, barnehagen og skolene kan bidra til beste for hverandre i kjølvannet av tiltaket Lekeressurs.

Å reflektere over, og konkretisere hvilken betydning barnehagen har i nærmiljøet vil kunne føre til ytterligere bevisstgjøring av barnehagens posisjon og mulighet for bidrag i lokalsamfunnet.

En barnehage i prosjektet brukte idrettslaget som rekrutteringsarena for Lekeressurs. Idrettslaget og barnehagen samarbeidet om MIB-profilering i form av logo på treningstøy og på idrettsarenaen. Lokalavisa og nasjonal pressdekning bidro til ytterligere oppmerksomhet omkring Lekeressurs, MIB-arbeid generelt og idrettslaget.

## Lekeressurs – et godt, effektivt og praksisnært tiltak

Alle landets fylkesmannsembeter, med unntak av tre, har bevilget midler til Lekeressurs. Fylkesmannen i Sør-Trøndelag formulerte følgende målsetting for Lekeressurs som tiltak i forrige handlingsplanperiode, noe som har skapt et godt grunnlag for arbeidet:

*Overordnet mål: Økt rekruttering av menn til arbeid i barnehage, og økt kunnskap om barnehagen som pedagogisk institusjon og arbeidsplass. Hensikt: Ved at barnehagen som arbeidsplass blir profilert for gutter før de velger utdanningsvei, bevisstgjøres og motiveres de for utdanninger som kvalifiserer dem for arbeid med barn, jfr. Kunnskapsdepartementets Kompetansestrategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren. Ved en økt andel menn i barnehage vil barnehagetilbudet for barna bli mer mangfoldig, og det pedagogiske likestillingsarbeidet få bedre vilkår (Prosjektbeskrivelse og rapport for «Barnehagekompis» FM i Sør-Trøndelag, pr. 26.01.15).*

Forskningen viser at rådgiverne hos fylkesmennene har erfaring med at Lekeressurs er et godt, effektivt og praksisnært tiltak. Gjennom Lekeressurs får unge gutter en positiv opplevelse, og kjennskap til arbeid i barnehage. Guttenes erfaringer bidrar til økt kunnskap om barnehagen som arbeidsplass, og kan bidra til økt motivasjon for omsorgsarbeid. Rådgiverne mener det er viktig å starte rekrutteringsarbeidet tidlig i utdanningsløpet, slik at arbeidet i barnehagen blir en reell valgmulighet. Slik sett er Lekeressurs et nyttig tiltak. Andre rekrutteringstiltak, som kampanjer og stillingsannonser som oppfordrer menn til å søke, forutsetter ofte en allerede etablert interesse for arbeid i barnehage.

Fylkesmannen i Oppland har gode erfaringer med spredning av Lekeressurs som tiltak.

*Oppland har en likestillingsgruppe bestående av tre mannlige pedagoger med erfaring fra Lekeressurs. De drar ut på styremøter i kommunene for å fortelle om tiltaket Lekeressurs. Dette er et omfattende arbeid, og det har gitt veldig gode resultater. Mange kommuner har i etterkant av besøk søkt om oppstart og midler til Lekeressurs.*

Rådgiverne hos fylkesmennene fremhever også at Lekeressurs er det eneste rekrutteringstiltaket som gir barnehagene noe tilbake. Barnehagenes tilbakemeldinger bekrefter at de får mye igjen i form av guttenes lekekompetanse og ekstra hender i det daglige arbeidet. Det å ha Lekeressurser i barnehagen kan også bidra til at mennene i barnehagen får økt motivasjon til å bli i yrket ved å vise guttene i praksis at barnehagen er en god arbeidsplass for menn. Rådgiverne fremhever i tillegg verdien av refleksjon rundt egen praksis, både hos den ansatte og i organisasjonen, og på denne måten er Lekeressurs også et kompetansehevende tiltak.

Mange fylkesmenn støtter Lekeressurs som et kompetansehevende tiltak, og deres erfaringer med tiltaket er derfor sentrale. Oppland har lang erfaring med tiltaket Lekeressurs og har gjort følgende grep for å ivareta at Lekeressurs fortsatt kan bestå som tiltak.



Fylkesmann i Oppland har tatt inn søknadene på midler til Lekeressurs i den ordinære søknaden på kompetansemidler som kommunene søker. Det er ikke lenger øremerkede midler til Lekeressurs eller til likestillingsarbeid. Derfor mener vi det er viktig at barnehagene/kommunene ser Lekeressurs som en del av den ordinære kompetanseutviklingen i barnehagen (FM-Oppland 2017).

## Fremtidens barnehage

Hvilken barnehage vi ønsker i fremtiden avgjøres av hvilke veivalg vi tar, på hvilke måter man arbeider med utvikling av organisasjonen og hvilke rammer som settes. Arbeid med rekruttering, likestilling og mangfold er stadig aktuelt. Slik sett er det mye å gjøre før vi oppnår frie yrkesvalg basert på interesse og ikke kjønn, og til at målet om tyve prosent menn i barnehagen er oppnådd. Norsk ungdom er fortsatt svært tradisjonelle i sine yrkesvalg. At barna har rett til å bli møtt med en likeverdig praksis og et mangfoldig personale er målsettinger som det stadig må arbeides aktivt med.

Vi håper at dette ressursheftet vil inspirere til aktivt arbeid med rekruttering av menn og likestilt pedagogisk praksis til det beste for barna. Målet er at valg av yrke skal være et individuelt valg og ikke styrt av tradisjoner og konvensjoner.





### Referanser:

Emilsen, Kari og Ljunggren, Birgitte (2016): *Vi må ha flere menn i barnehagen*. Kronikk i Adresseavisen (30.juli 2016).

Emilsen, Kari (red.) (2015): *Likestilling og likeverd i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.

FM i Sør-Trøndelag (2015): *Prosjektbeskrivelse og rapport for «barnehagekompis» i Sør-Trøndelag*

Johannesen, Nina (2017): *En plikt å få flere menn inn i barnehagene*. Kronikk i Stavanger Aftenblad (1.april 2017)

Johannesen, Nina og Arntzen, Marion (2017): *Guttejenter og prinsesser. Tradisjonelle forventninger om kjønn blomstrer som aldri før!* Kronikk i Dagsavisen (11. september 2017).

Kunnskapsdepartementet (2017): *Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering (2018-2022)*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Kunnskapsdepartementet (2017): *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Kunnskapsdepartementet

Ljunggren, Birgitte og Lauritzen, Tonje (2017): *Rekrutteringstiltaket Lekeressurs - sett som innovasjonsgrep i barnehagen*. Barnehagefolk 3/2017

### Ressurser:

[mennibarnehagen.no](http://mennibarnehagen.no)

[udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf](http://udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf)

Hftet er utarbeidet av: Kari Emilsen, Tonje Lauritzen, Nina Johannesen, Birgitte Ljunggren, Vigdis M. Olsvik og deltagende barnehager.

Støttet av: Regionalt forskingsfond Innlandet, Fylkesmannen i Oppland

Utgiver: DMMH (2017)

Layout og formgiver: Berit Gåsbakk



østLandsforskning  
Eastern Norway Research Institute



DronningMaudsMinne  
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

 LIKESTILLINGS-  
SENTERET