

Fler män i förskolan – blir det jämställt då?

Aktuell Skolpolitik 2017
Piteå 30/8 2017

Per-Håkan Taavo förskollärare
Urban Eriksson förskollärare
Tobias Skogsberg barnskötare



MÄN I FÖRSKOLAN



LULEÅ KOMMUN

Vår bakgrund

2014 startade vi vårt nuvarande nätverk och beslutade oss tidigt i samråd med verksamhetschef och verksamhetsutvecklare för förskolorna i Luleå att fokus för vårt nätverk ska ligga på

- Behålla de män som redan finns i förskolorna.
- Rekrytering



Vårt syfte

Intern verksamhet

- Att skapa VI känsla mellan alla män i förskolan.
- Att finnas till som stöd för varandra, utbyta tankar och erfarenheter runt vårt arbete.
- Agera som mentorer för nya män i förskolan.
- Erbjuder föreläsningar och kompetensutveckling.

Extern rekryterande verksamhet

- Träffa både gymnasieelever och studenter från LTU under deras studier.
- Kontakt och träffar med arbetsförmedling och syokonsulenter.
- Delta i ett riksövergripande projekt om att få fler män att våga och vilja arbeta på förskolan.



Förväntningar som vi män i Luleå
möter ute på förskolorna.



”Vi ska ha riktiga män som arbetar i förskolan” Christian Eidevald föreläsning i Luleå 20160215

Att vara manlig förebild för de barn som inte möter män i sin familj.

Att skapa en verksamhet i snickarhörnan

Att stå för en rakare kommunikation i personalrummet

**Att vara ”Sportkillen”
Organisera löpning, fotboll, innebandy, skridskoskola och skidlopp**

Att påverka stämningen på arbetsplatsen/yrkeskulturen

Att vara en extra vaktmästare, skruva upp hyllor

Att installera elektronik

Att lyfta och bära tunga saker

Vara teknikintresserad

Att vara en förebild för de busiga pojkarna

Att vara språkrör för kollegorna – ställa obekväma frågor till chefen

Lpfö 98

”Förskolan ska motverka traditionella könsmönster och könsroller”.

<https://youtu.be/FBacJubMqHQ>

Film från SKL om manlighet med Per-Håkan Taavo



Vilken typ av manlighet i förskolan signalerar filmen?

Det blir inte automatiskt jämställt bara för att det kommer in fler män i förskolan utan förskolan måste även i fortsättningen arbeta med genus och jämställdhetsfrågor.

Vi som jobbar i förskolan måste också vara medvetna om att de arbetsuppgifter man utför eller blir ålagda att utföra också kan påverka uppfattningen om vilka arbetsuppgifter som är manligt eller kvinnligt kodade.



Statistik Män i förskolan

Av förskolans pedagogiska personal är ca 4% män, en siffra som i princip varit samma de senaste 45 åren.

Luleå har idag ca 3% män i förskolan av totalt 817 anställda.

Umeå sticker ut med ca 8% män i förskolan.

Det kommer behöva rekryteras ca 50 000 förskollärare och barnskötare fram till år 2023 på grund av pensionsavgångar.

Idag finns det strukturer i samhället som verkar exkluderande för halva befolkningen, detta måste vi hjälpas åt att förändra.



Den europeiska jämställdhets deklARATIONEN CEMR –deklARATIONEN – artikel 6,9,13 och 16

Rekommendation att alla Europas kommuner, landsting och regioner ska underteckna deklARATIONEN och offentligt ta ställning för att principen jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män inom sina verksamhetsområden genomföra sina åtaganden enligt deklARATIONEN.

CEMR DeklARATIONEN

Samtliga 14 kommuner i Norrbotten har valt att underteckna deklARATIONEN vilket är unikt för ett län i Sverige!

Luleå kommun har valt att lägga in CEMR-deklARATIONEN i sina styrkort.



Den europeiska jämställdhets deklARATIONEN CEMR –deklARATIONEN – artikel 6,9,13 och 16

Artikel 13:3

”Undertecknaren är medveten om nödvändigheten av att avskaffa stereotypa uppfattningar om kvinno- och mansroller i alla former av utbildning. Undertecknaren förbinder sig att, när det är lämpligt, i detta syfte vidta eller främja följande åtgärder:

- **genomföra särskilda insatser för att uppmuntra icke-traditionella karriärval”**

Luleå Kommun – Barn och utbildningsförvaltningen har valt att satsa 15% av en heltidstjänst på vårt nätverk som särskild insats för att uppmuntra icke traditionella karriärval.

Hur ser det ut i din kommun?

Hur ser det ut i andra branscher?



Gruvindustrin

År 2005 låg man mellan 3-6% kvinnor i gruvindustrin.

Boliden har idag 18% kvinnor anställda, deras mål är 20% anställda kvinnor till år 2018

LKAB har idag 20% kvinnor anställda, deras mål är 25% anställda kvinnor till år 2020

Detta i jämförelse med andelen män som i förskolan legat konstant på 4% sedan 70 talet.

**Varför lyckas man att rekrytera kvinnor till gruvindustrin?
Vad kan vi lära av gruvindustrin?**



Boliden

Ledningen satte målet att få 20 % kvinnor anställda innan 2018.

”Att få balans mellan könen är ett tankesätt som måste genomsyra alla ledare”.

Stötta män och kvinnor ekonomiskt under föräldraledigheten.

Fokus på att kvinnor kan göra karriär i företaget.

Rekrytering – allt från kravprofilen på befattningen till hur de utvärderar kandidater måste genomsyras så de inte faller in i gamla mönster.

Interna program för nätverkande och erfarenhetsdelning mellan kvinnor i företaget.



Till alla er beslutsfattare...

Att få balans mellan könen är ett tankesätt som måste genomsyra all verksamhet.

Vi behöver komma åt de strukturella hinder som gör att män inte väljer kvinnodominerade yrken.

För detta krävs samarbete mellan kommunerna och en tydlig vilja från politiker och tjänstemän att avsätta resurser.

Vi, Män i förskolan, kan jobba i det lilla sammanhanget, men för att nå resultat krävs det samarbete och långsiktighet.

Tack för oss!



MÄN I FÖRSKOLAN



LULEÅ KOMMUN