

Fra rekruttering til retensjon: Hva får menn til å begynne – og bli – i barnehagen?

Kari Emilsen

Dosent – samfunnsfag DMMH



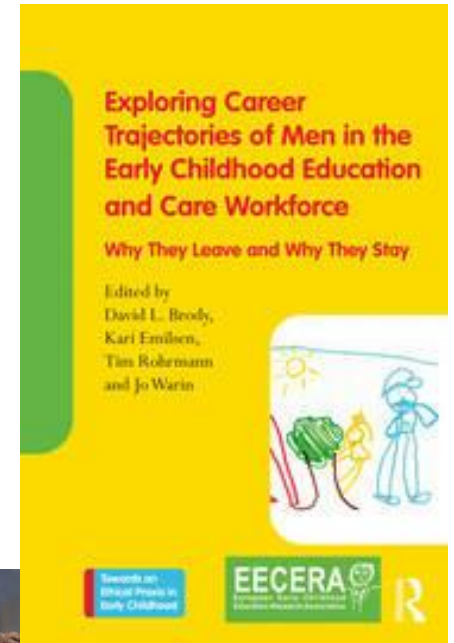
QueenMaudUniversityCollege
OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION



Hvorfor er rekruttering og retensjon er viktig?

Barnehagens personale er barnehagens viktigste ressurs! Hvem som rekrutteres, og arbeider i barnehagen til enhver tid er ikke likegyldig (Emilsen, Friis & Kjeldsaas, 2023)

- Rekruttering er en vedvarende strukturell utfordring.
- Mangfold i personalgruppen er knyttet til kvalitet, likeverd og samfunnsmandat.
- Barn har rett til å møte et personale med variert bakgrunn, erfaring og kompetanse.



Min forskning (FoU) på feltet

Jeg har forsket og publisert om menn i barnehage nasjonalt og internasjonalt:

- **Frafall i barnehagelærerutdanningen**

Gutter (menn) som slutter – om frafall i barnehagelærerutdanningen Emilsen, Lysklett & Nordli (2020)

- **Internasjonale karriereløp**

Exploring Career Trajectories of Men in the ECEC Workforce – Brody, Emilsen, Rohrman & Warin (2021, 2024)

- **Utviklings- og forskningsarbeid**

Lekeressurs (2017), LUG/AP4 og MoMeC (pågående)

- **Rekruttering og retensjon i praksisfeltet**

Menn i barnehagen. Hvorfor og hvordan? – Emilsen, Friis & Kjeldsaas (2023)



Menn er i minoritet i omsorg for de yngste barna



11,0 % menn i grunnbemanningen (SSB, 2024)



4,0 % menn blant ansatte som arbeider med barn i førskolan
(Skolverket, *Barn och personal i förskola – hösten 2024*, s. 17.)

Få menn i omsorg for de yngste barna - et internasjonalt fenomen.



Slutter menn oftere enn kvinner?

Ja - forskjellen er reell, men ikke dramatisk.

Yrke/sector: SSB 2022 (2 av 3 barnehagelærere jobber i barnehage etter 10 år).

Blant barnehagelærerutdannede som jobbet i barnehage i 2011, var:

- **39 % av mennene** ikke lenger ansatt i barnehage i 2021
- **34,6 % av kvinnene** ikke lenger ansatt i barnehage i 2021

Utdanning: Emilsen, Lysklett & Nordli (2020) (*Gutter som slutter*)(N- 534 studenter, 138 menn og 396 kvinner -tre kull førsteårstudenter.

- Menn slutter i noen grad oftere enn kvinner fra barnehagelærerutdanningen.
- Frafall må forstås i lys av studievalg, praksiserfaringer og profesjonstilhørighet.

Nyere utvikling: Gulbrandsen mfl. 2026 (*Barnehagelærere – Yrkesgruppen som igjen begynte å slutte 2026*)

- Blant dem som tok eksamen i 2021, jobbet **75,4 %** i barnehage to år etterpå.
- Blant nyutdannede på **23 år eller yngre** var **66 %** ansatt i barnehage samme høst.

Overgangen fra utdanning til yrke svekkes, særlig blant de yngste. Rapporten viser ikke kjønnsplittede frafallstall.



Hvordan kommer menn inn i barnehagen?

Menn velger ikke nødvendigvis barnehage gjennom en lineær og planlagt karrierevei.

Rekruttering skjer ofte gjennom prøve-på-erfaringer

- Praksis
- Vikariat
- Lekeressurs/arbeidsuke
- Tilfeldige innganger
- Oppmuntring fra kolleger, ledere eller veiledere (foreldre)

Praksis, vikariat og uformelle innganger fungerer som en **rekrutteringspipeline**.



Hvorfor slutter noen menn?

Mulige forklaringer

- svak tilhørighet
- å være eneste mann
- stereotype forventninger
- lav status og lønn
- arbeidsbelastning og bemanning
- begrensede utviklings og karriereveier
- tydelige rammer for rolle, ansvar og omsorgspraksis
- Faglig støtte i situasjoner der kjønn kan få betydning (profesjonelle grenser).

Erfaringer som mannlig ansatt i barnehagen.

Kjønns spesifikke forventninger fra kolleger

- **39 %** har «noe erfaring»
- **17 %** har «betydelig erfaring»

Mistro fra kolleger

- **66 %** har ingen erfaring

Det mest utbredte er ikke mistro, men kjønnete forventninger til hva menn skal være, gjøre eller bidra med i barnehagen.

MoMec (Mentoring men in Early childhood education)
(N-138)



Hva vet vi generelt om hvorfor barnehagelærere blir? Solveig Østrem peker på fem forhold

- **Relasjon til barna**
 - møtt med anerkjennelse
- **Samfunnsoppdraget**
 - bidra til morgendagens generasjon
- **Allsidighet og faglig skjønn**
 - Variasjon og situasjoner som må møtes med faglig skjønn og kreativitet
- **Mulighet for faglig utvikling**
 - stadig utvikling som fagperson
 - Personlig utvikling
 - Fagmiljø – rom for uenighet og faglig diskusjon
- **Frihet**
 - Hverdag preget av frihet og handlingsrom
 - Felles verdigrunnlag – løses på ulike måter

Barnehage.no



Hva får menn til å bli?

Retensjon = å rekruttere inn er ikke nok, ansatte må også ha vilkår som gjør at ansatte blir værende over tid

Retensjonsfaktorer

- mening i arbeidet med barn
- gode relasjoner
- kollegial støtte
- godt arbeidsmiljø
- ledelse og anerkjennelse
- faglig utvikling
- flere menn i samme miljø

MoMec: (ikke publisert tall)

- **69 %** er svært fornøyde med opplevelse av mening i arbeidet.
- **71 %** er svært fornøyde med støtte fra ledelsen.



Tiltak i norsk kontekst

Hva peker MoMec-dataene på?

- bedre lønn og arbeidsvilkår
- tidlig rekruttering
- Lekeressurs / praksis / arbeidsuke
- mentorordninger
- faglig støtte
- flere menn på samme arbeidsplass
- synliggjøring av faglighet og samfunnsoppdrag

«Lekeressurs/arbeid i barnehage burde vært valgfag i ungdomsskole og videregående skole for at dette kan være en døråpner.»



MIB-nettverk – et uutnyttet potensial?

MoMec: medlemskap i MIB-nettverk (ikke publisert)

| Svar | Andel |
|--------------------------------------|---------------|
| Ja | 7,2 % |
| Nei | 63 % |
| Kjenner ikke til MIB-nettverk | 29,7 % |

- Mange kjenner ikke tilbudet.
- Nettverk må være faglige, synlige og relevante
- Nettverkene bør kobles til mentorordninger og profesjonsutvikling



Fra “flere menn” til bærekraftige profesjonsfelleskap

- Menn slutter noe oftere enn kvinner, men kjønn alene forklarer ikke frafallet.
- Rekruttering starter ofte med erfaring.
- Retensjon handler om mening, tilhørighet og faglig utvikling.
- Målet er ikke menn som gjør “manneting”, men mangfoldige profesjonsfelleskap.

Menn blir værende når barnehagen er en faglig sterk, inkluderende og bærekraftig arbeidsplass – der de kan være profesjonsutøvere, ikke bare menn i barnehagen.



Kilder

- Barnehage.no. (2024). *Fant fem grunner til at barnehagelærere velger å bli i yrket.* <https://www.barnehage.no/barnehagelaerer-podcast/fant-fem-grunner-til-at-barnehagelaerere-velger-a-bli-i-yrket/131649a>
- Brody, D. L., Emilsen, K., Rohrman, T., & Warin, J. (Red.). (2020). *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce.*
- Emilsen, K., Friis, P., & Kjeldsaas, L. (2023). *Menn i barnehagen: Hvorfor og hvordan?*
- Emilsen, K., Lysklett, O. B., & Nordli, A. (2020). *Gutter (menn) som slutter – om frafall i barnehagelærerutdanningen.*
- Gulbrandsen, L., Hansen, J. E., Kasin, O., Moser, T., & Munthe, Ø. (2026). *Barnehagelærere – yrkesgruppen som igjen begynte å slutte.*
- MoMec. (2026). *Støtte og veiledning for menn i barnehage: Foreløpig upublisert rapport.*
- Skolverket. (2025). *Barn och personal i förskola: Beskrivande statistik (2025:17).*
- SSB. (2025). *Barnehager: Ansatte i barnehager, etter stilling og kjønn.*
- Stolpe Foss, E. (2022). *2 av 3 barnehagelærere jobber i barnehage etter 10 år.* Statistisk sentralbyrå.

