



Dato: 15.11.2022 Arkivkode: Bilag nr: Arkivsak ID: 22/22221 J.post ID: 22/214372  
Saksansvarlig: Siv Herikstad  
Saksbehandler: Christin Løbach

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Hovedutvalg for barn og unge	06.12.2022	087/22
Utvalg for samarbeid	06.12.2022	038/22
Formannskapet	14.12.2022	204/22

## Kjønnsbalanse og likestilling - Rekruttering av mannlige lærere i barneskolene og barnehagene i Bærum

### Formannskapet-14.12.2022- 204/22

#### Vedtak:

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekruttering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan: Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering.

### Utvalg for samarbeid-06.12.2022- 038/22

#### Innstilling:

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekruttering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan: Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering.

### Hovedutvalg for barn og unge-06.12.2022- 087/22

#### Innstilling:

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekruttering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan: Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering

## **Hovedutvalg for barn og unge-06.12.2022-087/22**

### **Innstilling:**

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekruttering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan: Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering

## **Utvalg for samarbeid-06.12.2022-038/22**

### **Innstilling:**

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekruttering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan: Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering.

### **Kommunedirektørens forslag til vedtak:**

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekruttering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan: Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering

## **SAKEN I KORTE TREKK**

Hovedutvalg for barn og unge ba i forbindelse med behandlingen av handlingsprogram 2020-2023 om at kommunedirektøren fremmer sak som viser: *Hvordan Bærumsskolen kan styrke rekrutteringen av menn og jobbe mot et mål om 40% mannlige lærere i barneskolen og barnehagene.*

Kommunedirektøren vil presisere at barnehage og skolesektoren representerer ulike ansvarsområder og vil derfor ikke kunne ha en felles rekrutteringsplan, selv om prinsippene for å øke rekruttering av mannlige lærere er sammenfallende. Det jobbes individuelt med planer i barnehage- og skolesektoren, som begge omtaler rekruttering. Planene vil foreligge i løpet av 2023.

I denne saken ser kommunedirektøren innledningsvis på tallene for mannlige ansatte i barnehage- og i skolesektoren. Det gis en oppsummering av kommunens mål for mangfold og inkludering, beskrevet i kommunens [Arbeidsgiverstrategi](#), deretter vurderer kommunedirektøren ulike faktorer som ansees som viktig for å lykkes med økt rekruttering av mannlige lærere til barnehage- og skolesektoren. Til grunn for kommunedirektørens forslag ligger bl.a. Kunnskapsdepartementets [Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030](#) og forskningsartikkelen [Slik kan grunnskolen få flere mannlige lærere.](#)

## Bakgrunn

I Norge er det et uttalt mål at sammensetningen av lærerstanden skal gjenspeile befolkningen, på kjønn, etnisitet og sosial bakgrunn. Nasjonalt er det et definert mål om å øke andelen barnehagelærere til 50 prosent innen 2025. I dette ligger en visjon om bl.a. å øke andelen barnehagelærere med mastergrad og andelen barne- og ungdomsarbeidere, samt innføre formelt kompetansegivende tiltak for alle ansatte i barnehager.

Det er i tillegg definert et nasjonalt mål om at det skal være 20 prosent menn ansatt i norske barnehager. Det er også et mål for utdanningsinstitusjonene for lærere at 20 prosent av studentene skal være menn.

Gjennomsnittlig er det ca. 10 prosent menn som jobber i norske barnehager. Kommunens egne tall viser at det er 13,8 prosent menn som jobber i bærumsbarnehagen. Av disse er 62,6 prosent assistenter, uten formell kompetanse. Det er 15,2 prosent av de mannlige ansatte som er pedagoger. I tillegg kommer barne- og ungdomsarbeidere og andre med fagbrev o.l.

[Udir](#) har publisert tall som viser at det på landsbasis er 25,1 prosent mannlige lærere i barne- og ungdomsskoler. Kommunedirektørens tall fra GSI viser at av totalt 1023 lærere i barneskolen, 1. til 7. trinn, er det 238 mannlige lærere. Til sammen utgjør dette 23,6 prosent mannlige ansatte i undervisningsstillinger ved barneskolene i Bærum. Tallet inkluderer også ansatte uten godkjent utdanning.

For bærumsskolen totalt er det 30,7 prosent mannlige ansatte. Av disse er 41,4 prosent pedagoger mens 58,6 prosent er ansatt i ulike stillinger uten formell pedagogisk kompetanse, herunder fagarbeidere, miljøarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere, assistenter og lignende.

## Redegjørelse

Å oppnå mangfold og inkludering er et definert mål for Bærum kommune. I Kommunens [arbeidsgiverstrategi](#) er følgende mål beskrevet:

*Benytte kompetanse og ressurser uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, etnisitet, livssyn og seksuell orientering. (...) Kommunen skal ha en arbeidsgiverpolitikk som er preget av inkludering og mangfold. Søkere og medarbeideres kompetanse skal legges til grunn uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv.*

Det er en generell nedgang i antall studenter som søker seg til lærerutdanningen. De senere årene har det dermed vært mer utfordrende å rekruttere lærere til ledige stillinger. Nedgangen er merkbart for store deler av landet og gjelder således ikke spesielt for Bærum. Bærum kommune har tatt flere grep og i [statusrapport 2021](#) rapporteres det at «Lærerkampanjen» ble gjennomført med gode resultater. I tillegg har Bærum kommune regelmessig stilt med egen stand på karrieredager ved læreutdanningssteder i hele Norge. Sosiale media som Instagram, Facebook og Snapchat benyttes også aktivt som virkemidler for å nå frem i kampen om de beste lærerne. I tillegg har Bærum kommune utviklet gode hjemmesider med informasjon om det å være ansatt og å jobbe i barnehage og i skole. Det jobbes dermed aktivt og systematisk for å rekruttere flere dyktige lærere til stillinger i barnehage og barneskoler i Bærum, samtidig som det jobbes for å beholde alle

de dyktige medarbeiderne vi allerede har.

### **Faktorer som påvirker utdanningsvalg**

Rekruttering av mannlige lærere til barnehage- og skolesektoren er et langsiktig og strategisk arbeid som bl.a. krever holdningsskapende prosesser. Det finnes altså ingen raske løsninger for å øke antall mannlige lærere i barnehage- og skolesektoren, men kommunedirektøren ser at kommunen har vesentlige virkemidler for å påvirke søkningen til lærerutdanningen slik at det dannes et godt grunnlag det kan rekrutteres fra.

Forskning viser at det aller viktigste arbeidet med å rekruttere og å beholde lærere i barnehage og skole, skjer i barnehagen og i skolen. Det første premisset er at ungdommenes kjennskap til lærerutdanningen og erfaring fra arbeid med barn kan bidra til økt rekruttering av mannlige lærere.

Det daglige og kontinuerlige arbeidet med utvikling av gode relasjoner og miljø er av stor betydning for å beholde gode lærere. I tillegg er det å legge til rette for videreutdanning, veiledning og kompetanseheving for ansatte som allerede befinner seg i ulike stillinger, herunder assistenter og vikarer mv. innenfor sektoren, både viktig og av stor strategisk betydning for rekruttering til læreryrke.

Kommunen kan legge til rette for økt rekruttering av mannlige lærere på flere måter. Språket er i seg selv en kraftfull faktor for å oppnå likestilling. Det å kommunisere kjønnsnøytralt om ansvar og det mangfoldet av oppgaver som ligger til lærerrollen f.eks. i utlysningstekster og tilsvarende, må dermed være et mål. I tillegg kan kommunen aktivt vise frem at det jobber menn i barnehagene og på barneskoler, både på konferanser, på utdanningsmesser, i mediene og i rekrutteringsvideoer på sosiale medier. Bærum kommune har i dag gode [nettsider](#) der menn er strategisk representert med 50 prosent.

### **Kommunedirektørens vurdering**

Barn blir seg selv gjennom møte med andre. Det er derfor viktig at barnehage- og skolesektoren reflekterer det mangfoldet som samfunnet rundt representerer. I Bærum kommune er det et mål å rekruttere 40 prosent mannlige lærere til barnehage og barneskole. Kommunedirektøren mener et slikt mål tydeliggjør viktige verdier som samfunnet skal strekke seg etter. Allikevel er det klart for kommunedirektøren at et slikt mål i stor grad avhenger av omstendigheter som kommunen alene ikke rår over. Det er generelt krevende å rekruttere kvalifiserte lærere, spesielt for barnehagesektoren. Derfor er det viktig at kommunen er bevisst på de virkemidlene som ligger til kommunalt nivå, og hvordan disse virkemidlene kan bidra til at flere gutter og menn velger å bli lærere i barnehage og ved barneskoler i Bærum.

Kommunedirektøren ser at en mulig strategi for å oppnå økt rekruttering av mannlige lærere i barnehage og barneskole kan knyttes til to viktige faktorer utover det rekrutteringsarbeidet kommunen allerede gjennomfører. Det ene gjelder å legge til rette for at flere unge gutter og menn introduseres for læreryrket gjennom informasjon og jobb, slik at de får erfaring med hva det innebærer av ansvar og oppgaver å jobbe i barnehage og på barneskole. Det andre gjelder å legge til rette for at mannlige ansatte får mulighet til å oppnå formell kompetanse mens de er i jobb.

Kommunedirektøren vil i plan for rekruttering av mannlige lærere i barnehage og barneskole utdype hvordan gutter/menn, ansatt i barnehage, skole og SFO som vikarer, assistenter mv. kan følges opp og veiledes inn i mangfoldet av oppgaver som ligger til yrket. Planen vil i tillegg omtale aktuelle program for videreutdanning, kursing og kompetanseheving som kan omsøkes.

### **Kommunedirektørens anbefaling**

Kommunedirektøren mener resultater best oppnås gjennom tydelig mål og planmessighet.

På bakgrunn av dette anbefaler kommunedirektøren at det i samarbeid med HR utvikles en plan for barnehage og barneskolen, der kunnskapsbaserte tiltak for økt rekruttering av mannlige lærere inngår. Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling og inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan. I tillegg skal planen inngå som del av barnehagesektorens plan *Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering*.

## **Behandlingen i møtet 14.12.2022 Formannskapet**

### **Forslag fremmet av Kari Brodin Seljelid, Ap**

Kommunedirektøren bes forsere arbeidet og komme tilbake med en plan før sommeren 2023 om hvordan kommunen kan rekruttere flere menn og nå målet om 40% mannlige ansatte i barneskolene og barnehagene.

#### **Votering:**

Likelydende innstilling fra Hovedutvalg for barn og unge og Utvalg for samarbeid ble enstemmig vedtatt.

Kari Seljelids forslag fikk 4 stemmer (2Ap, MDG, R) og falt.

### **Formannskapet-14.12.2022- 204/22:**

#### **Vedtak:**

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekruttering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan: *Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering*.

## **Behandlingen i møtet 06.12.2022 Utvalg for samarbeid**

#### **Votering:**

Kommunedirektørens forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

### **Utvalg for samarbeid-06.12.2022- 038/22:**

#### **Innstilling:**

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekruttering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan: *Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering*.

## **Behandlingen i møtet 06.12.2022 Hovedutvalg for barn og unge**

**Votering:**

Tilleggsforslag fra Terje Heiestad fikk fem stemmer (Ap 2, MDG 2 og SV 1) mot ti stemmer (H 6, Frp 2, V 1, KrF 1) og falt.

Kommunedirektørens forslag ble enstemmig vedtatt.

**Hovedutvalg for barn og unge-06.12.2022- 087/22:****Innstilling:**

Kommunedirektøren vil i samarbeid med HR utarbeide en plan for rekrutering av mannlige lærere for barnehage og skolesektoren.

- Planen skal gjenspeile Bærum kommunes mål om mangfold og likestilling.
- Planen skal inngå som del av skolesektorens overordnede rekrutteringsplan.
- Planen skal inngå som del av barnehagesektorens plan:  
Bærumsbarnehagen mot 2030 - TETT PÅ - kvalitetsutvikling og rekruttering