

Kvinner som leder kvinner

Kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter-
lederidentitet, ledelsesutøvelse og kjønn.



Inger Cecilie Rise

**Masteroppgave i Endringsledelse
Våren 2015**

**MASTERGRADSSTUDIUM I
ENDRINGSLEDELSE**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER:

4. Semester

FORFATTER:

Inger Cecilie Rise

VEILEDER:

Øystein Hatteland

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

«Kvinner som leder kvinner»

Kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter

Lederidentitet, ledelsesutøvelse og kjønn

EMNEORD/STIKKORD:

Ledelse, lederidentitet, kjønn, kvinnelige ledere, kvinnedominerte virksomheter

SIDETALL: 80

11.06.15

STAVANGER

DATO/ÅR

| | |
|--|----|
| Forord..... | I |
| Sammendrag | II |
| 1 Innledning..... | 1 |
| 2 Kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter og barnehage som felt..... | 9 |
| 3 Metode..... | 15 |
| 3.1 Ontologi, epistemologi, forskningsstrategi og problemstilling..... | 15 |
| 3.2 Datainnsamling..... | 18 |
| 3.3 Utvalg | 20 |
| 3.4 Datareduksjon og analyse..... | 21 |
| 3.5 Studiens troverdighet..... | 23 |
| 3.6 Etske fordringer..... | 25 |
| 4 Teori | 27 |
| 4.1 Teoretisk perspektiv symbolsk interaksjonisme | 27 |
| 4.2 Substantive teorier og perspektiver innenfor post-strukturalistisk teori | 36 |
| 5 Resultat og drøfting..... | 43 |
| 6 Sammenfatning og konklusjon..... | 67 |
| 7 Etterord..... | 74 |
| Referanser | |
| Vedlegg | |

Forord

Masteroppgaven markerer slutten på 2 år som masterstudent ved studiet Endringsledelse. Å være fulltidsstudent «midt i livet» har vært en utrolig spennende prosess, både med tanke på å kunne benytte meg av erfaringer og kunnskap som jeg til nå har tilegnet meg i livet, samt å få muligheten til å fylle på med ny kunnskap som vil være verdifull med tanke på fremtidige utfordringer som venter.

Jeg vil først og fremst takke min veileder Øystein Hatteland, som har gått ved siden av meg i min prosess. Hans initiativ og mot til å bruke kreative metoder som hjelp i veiledningen ble for meg både spennende og nyttig. Jeg vil også takke medlemmene i veiledningsgruppen for god hjelp og støtte særlig i oppstarten av prosjektet. Takker også Siv som fra første dag i studiet har vært min «trygge base» både faglig og personlig.

Jeg må også sende en stor takk til mine 2 informanter som har vært rause og delt sin tid, sine refleksjoner og erfaringer fra egen lederpraksis med meg. Uten disse kloke og flotte damene hadde ikke mitt prosjekt vært mulig. Jeg sitter igjen med mye nyttig kunnskap, både knyttet til rollen som kvinnelig leder og om feltet kvinnedominerte virksomheter, etter mine møter med dem begge.

Jeg vil også benytte anledningen til å takke familie og venner som har bidratt til å holde min motivasjon oppe, ved å stille spørsmål og vise interesse for mitt prosjekt. Jeg vil også takke mine svigerforeldre som har vist hjerterom, gitt meg husrom og bidratt med praktisk hjelp i hverdagen. Mine foreldre fortjener også en stor takk for emosjonell støtte gjennom hele studieperioden, samt praktisk hjelp i det daglige.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke flokken min, Ingrid, Ella og mannen min Kjell som jeg opplever har vært svært tålmodige, forståelsesfulle og ikke minst heiet på meg gjennom alle mine eksamener og innleveringer. Tusen, tusen takk!

Sandnes, juni 2015

Inger Cecilie Rise

Sammendrag

Bakgrunn: Det har vært stor interesse for, både nasjonalt og internasjonalt, og blitt betydelig forsket på kjønnsforskjeller i ledelse. Forskerfokuset har i hovedsak vært knyttet til å avdekke eller bevise særegne mannlige eller kvinnelige lederstiler eller lederegenskaper. Frem til i dag finnes det ikke noen endelig bevis for at det foreligger kjønnsforskjeller i ledelse. Nasjonalt sett har gruppen kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter vært en lite forsket på, tross at denne gruppen ledere i vesentlig grad utgjør en stor lederandel i offentlig sektor i Norge. Med utgangspunkt i forestillingen om at kjønnsforskjeller i ledelse kan ha sin årsak i kulturelle og organisatoriske faktorer, og ikke knyttet til kjønn som egenskap ved lederen, ble arbeidshypotesen i prosjektet at kjønn, på en eller annen måte, hadde betydning for kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og utøvelse av ledelse.

Hensikt: På den ene siden har dette studiet utforsket hvilke «kjønnede» prosesser på samfunns-, organisasjons- og gruppenivå som kan virke inn på kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå, samt på den andre siden hatt som mål å beskrive på hvilken måte påvirkning kan skje.

Metodologi: Det vitenskapsteoretiske synet som danner utgangspunkt for studiet sitt valg av metoder, teori og analyse er sosial-konstruktivisme. Det er valgt en kvalitativ og fenomenologisk tilnærming, der kvalitativt forskningsintervju er anvendt som metode for datainnsamling. Det er gjennomført dybdeintervju med 2 informanter som har deltatt på 2 intervjuer hver. Rollen daglig leder i barnehage er valgt for å representere gruppen kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter. En abduktiv forskningsstrategi er benyttet for å søke svar på studiets problemstilling og forskningsspørsmål, og det metodiske og teoretiske perspektivet symbolsk interaksjonisme, samt substantive teorier og perspektiver med utgangspunkt i en post-strukturalistisk forståelsesramme er benyttet for å oppdage, forstå og forklare funn i innsamlet data.

Resultat: På tvers av informantenes fortellinger og beskrivelser fra praksis, ble følgende hovedfunn synlige i innsamlet data:

Funn 1

Det kan se ut til at informantene, i noen situasjoner, formidler en forventning til egen lederidentitet og ledelsesutøvelse som trolig kan beskrives som maskulin lederstil og tilnærming til ledelse.

Informantenes tilsynelatende maskuline tilnærming til lederrollen og utøvelse av ledelse, ble i studiet forstått som et resultat av de maskuline allmennkjente sosiale symbolene ledelse og organisasjon, som gjennom «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå gjorde seg gjeldende blant annet i barnehagens strukturelle rammer, samt i omgivelsene sine forventinger til barnehage som profesjonell organisasjon, og som videre trolig var påvirkende på informantenes forventinger til egen lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå. Informantenes tilsynelatende maskuline tilnærming til egen lederidentitet og ledelsesutøvelse ble i lys av instrumentelt og ny- institusjonelt perspektiv på ledelse forstått som informantens måte å søke legitimitet i sine omgivelser, ved å imøtekomme omgivelsene sine forventinger knyttet lederrollen, samt det å drive en profesjonell organisasjon.

Funn 2

Det kan se ut til at informantene, i noen situasjoner, formidler en forventning til egen lederidentitet og ledelsesutøvelse som trolig kan beskrives som feminin lederstil og tilnærming til ledelse.

Informantenes tilsynelatende feminine tilnærming til lederrollen og utøvelse av ledelse ble i studiet forstått som et resultat av det allmennkjente sosiale symbolet kvinne, som gjennom «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå gjorde seg gjeldende blant annet i barnehagens struktur og ikke minst kultur. I lys av «teori om forhandlet sosial orden» ble det tenkelig at kulturen i informantenes organisasjoner i stor grad var påvirket av det faktum at andelen kvinner var i flertall. «Kjønnede» prosesser på samfunnsnivå ble vurdert som påvirkende på organisasjonsmedlemmenes forventinger, verdier og holdninger på gruppenivå, og som et resultat av sosial interaksjon videre førende for informantenes egen opplevelse av lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå. Informantenes tilsynelatende feminine tilnærming til egen lederidentitet og

ledelsesutøvelse ble i lys av det institusjonelle perspektivet på ledelse og organisasjon, forstått som en måte informantene handlet i tråd med, samt forholdt seg til i den kvinnedominerte organisasjonskulturen i egen barnehage. Informantenes fokus på feminine verdier, samt særlig fokus på omsorg og relasjoner, ble i lys av det institusjonelle perspektivet forstått som deres «logikk om det mest passende», og med dette trolig påvirkende for informantenes opplevelse og beskrivelse av egen lederidentitet og deres valg, prioriteringer og handlinger i nuet.

Konklusjon: I studiet kan det se ut til at kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter er påvirket av «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå, som via organisasjonens kultur og struktur virker inn på gruppenivå i organisasjonen, og som videre gjennom sosial interaksjon er påvirkende for kvinnelig leder sin opplevelse av egen lederidentitet, samt hvilke valg, prioriteringer og handlinger som hun, ut fra definisjonen av situasjonen, gjør på individnivå i nuet. Med andre ord kan det se ut til at det ikke er lederens kjønn som er avgjørende for egen lederidentitet eller utøvelse av ledelse, men lederens definisjonen av situasjonen i nuet. Kjønn sin betydning for lederidentitet og ledelsesutøvelse er knyttet til at kjønn, forstått som en alletilstedeværende identitet, vil gjøre seg gjeldene på alle nivåer i samfunnet, og i alle sosiale situasjoner, deriblant ledelse.

1 Innledning

Ledelse som fenomen er i dag allment kjent, og begrepet har et vidt innhold. Det ble i forrige århundre skrevet mer enn 30 000 artikler og bøker om ledelse, og interessen for feltet kan ikke sies å avta, heller øke i tiden vi nå befinner oss (Colbjørnsen, 2009). Det finnes ikke i dag en samlet definisjon på begrepet ledelse, men et utall som alle representerer et mangfold av forståelse knyttet til begrepets innhold. Ledelsesfeltet, nasjonalt og internasjonalt, kjennetegnes av et mylder av teorier og oppskrifter på hva en god leder er, og hvordan utøve kompetent ledelse til det beste for organisasjonen og medarbeideren. I følge Strand (Strand, 2010) finnes det ikke en enhetlig og omfattende teori knyttet til ledelse og ledelsesbegrepet, da disse er et resultat av en samling kunnskapsbrokker fra forskjellige disipliner innefor blant annet psykologi, sosiologi, statsvitenskap, økonomi- og managementfagene. Tverrfagligheten kan forklare mangfoldet knyttet til definisjon og teori, da de ulike retningene har ulikt fokus og formål både i definisjon av begrepet, men også knyttet til innholdet i samme begrep.

Forskning innenfor ledelsesfeltet har også opp gjennom tidene hatt ulikt forskningsfokus. På 1930-40 tallet var feltet opptatt av hvilke personlige egenskaper som kjennetegnet gode ledere (Colbjørnsen, 2009). Dette resulterte i teorier som presenterte personlige egenskaper samt fysiske trekk som en god leder måtte besitte. Etter hvert ble forståelsen av god ledelse utvidet til å også å omfatte lederens adferd og lederstil, og samhandlingen mellom leder og medarbeidere. Forskingen resulterte videre i en utvidet forståelse av at god ledelse, foruten å inkludere ledere og medarbeidere, også måtte ta høyde for situasjonen og konteksten der ledelsen ble utført (Colbjørnsen, 2009; Grønhaug, Hellesøy & Kaufmann, 2011; Yukl, 2013). Fra slutten av siste århundre og frem til i dag har forskning og ledelseslitteratur vært preget av et fokus på spesifikke utfordringer som ledere og organisasjoner står overfor i praksis, noe som videre har økt mangfoldet tilknyttet ledelsesoppskrifter og teori (Colbjørnsen, 2009; Røvik, 2009)

Lederrollen var i utgangspunktet forbeholdt menn, med det resultat at forskning og litteratur innenfor ledelse i stor grad har vært preget av maskuline forestillinger og verdier som har vært påvirkende for utvikling av begreper og teori knyttet til feltet

(Strand, 2010; Solberg, 1995). Etter hvert som antall kvinner i lederstillinger har økt, har forskerfokuset på ledelse og kjønn tiltatt. Mye forskning, både nasjonalt og internasjonalt, har vært knyttet til hvordan kvinner kan få tilgang til lederfeltet, samt undersøkelser rundt fenomenet «glasstak», som viser til en hypotese om at det finnes et glasstak som hindrer kvinnelige ledere i å kunne klatre til topps i organisasjoner (Colbjørnsen, 2009; Grønhaug, Hellesøy, & Kaufmann, 2011). På samme tid har forskning rundt kvinner og kvotering inn i styrerommet, og eventuelt hvilken effekt kvinnelige styremedlemmer i kraft av sitt kjønn kan resultere i for virksomheten, hatt et stort fokus nasjonalt sett (Bolsø, 2011; Strand, 2010).

Internasjonalt har fokuset på ledelse og kjønn i stor grad vært knyttet til hvorvidt kvinner og menn er henholdsvis relasjons- og oppgaveorientert. Hypotesen har vært at kvinner, i kraft av sitt biologiske kjønn, passer best i lederstillinger som krever stor relasjonskompetanse, mens menn passer best i stillinger med en faglig komponent (Colbjørnsen, 2009). I følge Yukl kan forskerfokuset være et resultat av to uforenelige oppfatninger knyttet til ledelse og kjønn, som er «forestillingen om menns fortrinn» og «forestillingen om kvinners fortrinn» (Yukl, 2013). Gjennom det 20. århundret har ifølge kjønnsdiskriminering blitt understøttet av overbevisninger om at menn, i kraft av sitt kjønn, er bedre kvalifisert i lederrollen enn kvinner. «Forestillingen om menns fortrinn» hadde sitt utgangspunkt i blant annet teorier om trekk og adferd som favoriserte menn som den «fødte leder», antakelser som biologiske forskjeller som fremhevet at mannen fra naturens side var født til å lede, samt overbevisninger om at det ikke var passende, ut fra en kulturell forståelse, at kvinner var ledere (Yukl, 2013). På den andre siden vokste «forestillingen om kvinners fortrinn» frem som et resultat av kvinnebevegelsen og kvinneforskning i slutten av det sist århundre og frem til i dag. I forhold til ledelse blir det pekt på at kvinner i større grad enn menn innehar egenskaper og verdier som fremmer effektiv ledelse av moderne organisasjoner. Kvinner anses å ha mer empati, er mer intuitive, sensitive og likeverdige i relasjoner enn menn. På samme måte favoriseres kvinner fremfor menn fordi kvinner i lederrollen, i kraft av sitt kjønn, anses å være mer opptatt enn menn av å bygge konsensus, av å inkludere og å kunne dele makt med sine medarbeidere (Yukl, 2013). Yukl viser til at det ikke finnes empirisk forskning som utelukkende understøtter verken «forestillingen om menns fortrinn», eller «forestillingen

om kvinners fortrinn» innenfor ledelse (Yukl, 2013). Derimot kan en i forskningsfeltet knyttet til ledelse og kjønn finne mange, og til dels motstridende, funn i relasjon til forestillinger om forskjeller i mannlig og kvinnelig ledelse. En meta-analyse av 45 studier utført av Eagly, Johannesen-Schmidt og van Engen (Eagly, Johannesen-Schmidt, & van Engen, 2003) konkluderte med at, selv om forskjellene mellom kjønnene var små, var det en tendens til at kvinnelige ledere hadde en mer transformerende lederstil enn mannlige ledere, og utøvet en mer støttende og belønnende adferd overfor sine medarbeidere. Colbjørnsen viser til liknende funn tilknyttet AFFS sin lederundersøkelse av 2002, som konkludere med at kvinnelige ledere, oftere enn mannlige ledere, gir personlig og faglig støtte til medarbeidere, samt at kvinnelige ledere også viser en tendens til å praktisere empowerment i sitt lederskap oftere enn mannlige ledere (Colbjørnsen, 2009). Yukl viser til at selv om det i noen meta-analyser av studier som omhandler ledelse og kjønn, fremkommer at det ikke finnes bevis for kjønnsforskjeller i lederegenskaper og lederadferd, finnes det funn i andre meta-analyser for at det faktisk finnes bevis som viser forskjeller i noe adferd og noen egenskapet tilknyttet noen situasjoner. Årsaken til motstridene funn kan ifølge Yukl være et resultat av begrensinger ved selve forskningen som er utført, og at funnet av den grunn ikke trenger å vise et fullverdig bilde av virkeligheten slik den foreligger med hensyn til kjønnsforskjeller i ledelse (Yukl, 2013). Forskning på kjønn er ifølge Yukl en utfordring. Det finnes ulike definisjoner og forståelser av begrepet kjønn, noe som videre er retningsgivende og påvirkende for både forskningsprosessen og funn som blir gjort.

Temaet for dette forskningsprosjekt er kvinnelig ledere i kvinnedominerte virksomheter- kvinner som leder kvinner. Ifølge nøkkeltallene fra statistisk sentralbyrå 2013, er kjønnsfordelingen blant ledere i Norge 63,4% menn og 35,7% kvinner. Antall kvinnelige ledere stiger stadig, selv om kun en fjerdedel av topplederne i Norge er kvinner. Den største andelen kvinnelige ledere finnes på mellomsjiktet, og spesielt i offentlig sektor innenfor undervisnings- og omsorgssektoren. På samme tid er over 70,5% av arbeidsstyrken som jobber innen offentlig sektor, og 36,5 % av arbeidsstokken i det private, kvinner (Statistisk sentralbyrå Norge, 2015). Kjennetegn ved offentlig sektor, og særlig undervisnings- og omsorgssektoren, er en kvinnedominans innenfor en rekke tjenester og virksomheter. Dette betyr at de fleste yrkesaktive kvinnene arbeider i

virksomheter hvor de utgjør et stort flertall, og innenfor disse kvinnedominerte områdene finner vi også kvinnelige ledere. Kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter er et felt som frem til nå har vekket lite forskningsinteresse nasjonalt sett. Nasjonalt har fokuset på kvinner og ledelse, som tidligere nevnt, i hovedsak vært knyttet til hypotesen om «glasstaket» og kvotering av kvinner inn i styrer (Colbjørnsen, 2009; Strand, 2010, Bolsø, 2011), samt undersøkelser som har omhandlet spørsmålet om forekomsten av maskulin og feminin ledelse knyttet til kjønn (Storvik, 2002; Solberg A, 2012). I følge Solberg har det vært liten interesse innenfor ledelsesfeltet for spørsmål og problemstillinger knyttet til det faktum at kvinner er ledere i arbeidsmiljøer som i stor grad består av kvinnelige medarbeidere (Solberg A, 1995). Solberg gjennomførte i begynnelsen av 1990- tallet en undersøkelse knyttet til denne gruppen ledere, og presenterte funn som pekte på en rekke utfordringer knyttet til det å være leder for kvinner (Solberg A, 1995). En svensk doktorgrad med tittelen «*Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnelige chefer i majoritet*» (Regnö, 2013) påpeker i likhet med Solberg fraværet av interesse for forskning knyttet til kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter. Funnet tilknyttet Solberg sin undersøkelse, samt doktoravhandlingen til Regnö, vil bli nærmere beskrevet i kapittel 2.

Formålet med prosjektet er å vinne innsikt i hvilken betydning kjønn kan spille for kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin opplevelse av lederidentitet og utøvelse av ledelse. På tross av tvetydige funn knyttet til forskning på ledelse og kjønn, er arbeidshypotesen i prosjektet at kjønn spiller en rolle for opplevelse av lederidentitet og ledelsesutøvelse for denne gruppen ledere. Yukl viser til at for å forklare og forstå eventuelle kjønnsforskjeller i ledelse er det viktig å undersøke hvordan organisatoriske og kulturelle faktorer påvirker oppfatninger og adferd som former kjønnsidentitet (Yukl, 2013). Med andre ord kan det tenkes at det kan finnes «kjønnede» faktorer på samfunns- eller organisasjonsplan som videre kan virke inn på lederens oppfatninger om lederrollen, som kan resultere i en spesifikk adferd. Ut fra en slik forståelse vil ikke fokuset være på lederen sitt kjønn som en egenskap ved han eller henne, ei heller på en spesifikk kjønnet lederstil, men på kulturelle og organisatoriske faktorer som kan være påvirket av kjønn, og som videre vil være påvirkende for leder sin lederidentitet og ledelsesutøvelse uavhengig om leder er kvinne eller mann.

Med bakgrunn i presentert tema og formål for prosjektet introduseres følgende problemstilling:

På hvilken måte kan «kjønnede» prosesser på samfunns-, organisasjons- og gruppenivå virker inn på kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og utøvelse av ledelse.

Forskningsspørsmål:

1. Hvordan opplever og beskriver kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og ledelsesutøvelse?
2. På hvilken måte kan kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sine opplevelser og beskrivelser av lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå, forstås ut fra «kjønnede» prosesser på gruppe-, samfunns- og organisasjonsnivå?

Som representanter for gruppen kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter er daglige ledere i private barnehager valgt. Dette er en gruppe ledere som er tilknyttet et kvinnedominert felt, samt som kjennetegnes ved at kvinner historisk sett alltid har hatt tilgang til lederrollen innenfor dette feltet. Hovedformålet for arbeidet i barnehagen er å gi omsorg, og legge til rette for læring hos barn (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009), noe som barnehagen som felt også har felles med andre kvinnedominerte felt, som blant annet skoler og sykehus, og som innehar en stor andel av kvinnelige ledere. Valget av privat barnehage er begrunnet i ønsket om å avgrense organisasjonen som informantene er del av, for på den måten gjøre organisasjonen som studeres mer oversiktlig og avgrenset i undersøkelsen.

I det følgende redegjøres det kort for hvordan begrepene «kjønnede» prosesser, og «kjønnede» strukturelle og kulturelle prosesser blir forstått i lys av presentert problemstilling:

«**Kjønnede**» prosesser viser til sosiale prosesser på samfunns- og organisasjonsnivå der betydningen av kjønn, representert via det maskuline og det feminine i kjønnsbegrepet, blir produsert og reproduert i dialektiske interaksjonsprosesser mellom mennesker,

organisasjon og samfunn, og som videre blant annet danner forutsetninger for «kjønnede» strukturelle og kulturelle faktorer i den enkelte organisasjon (Haavind, 2000 1; O`Byrne, 2011; Solberg A, 1995; Regnö, 2013).

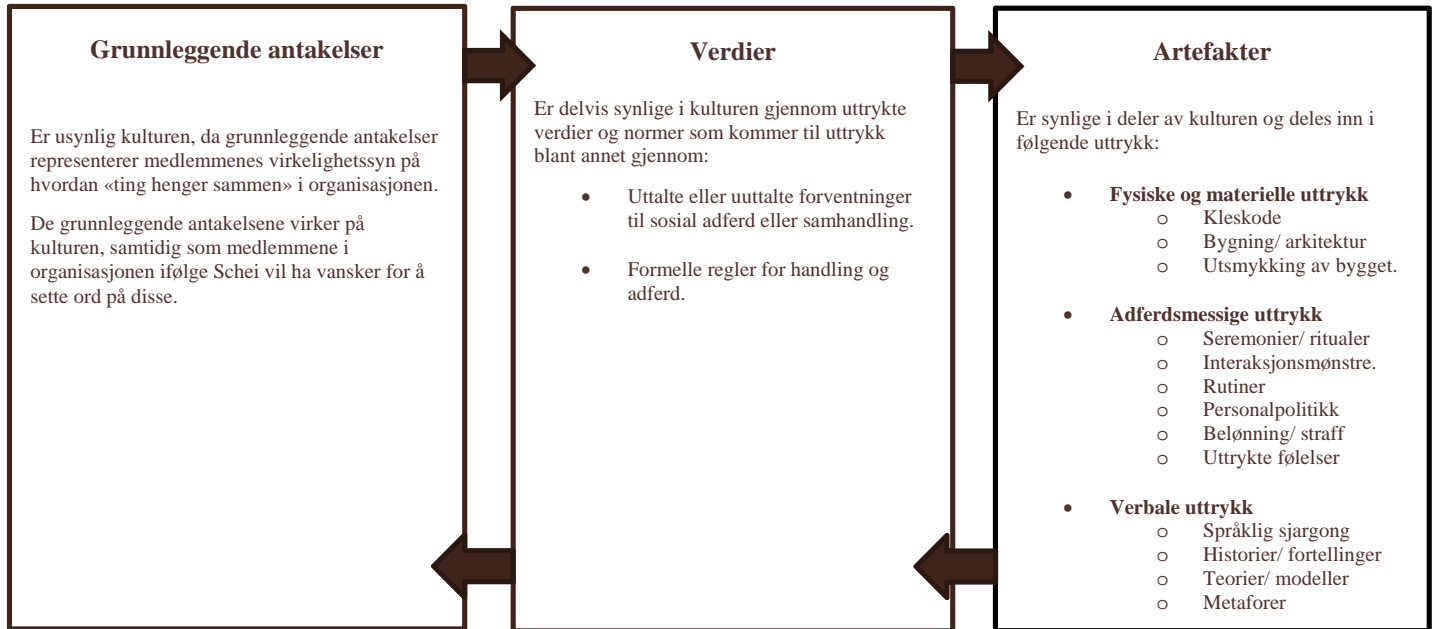
«**Kjønnede**» **strukturelle prosesser** viser til «kjønnede» prosesser på samfunns nivå som virker inn på organisasjonen sin formelle organisering, delegering og formalisering av arbeidsoppgaver, arbeidsdeling, ansvar og myndighet samt fysiske forhold som bygg og eiendeler.

I informantens organisasjon, som er barnehage, vil de «kjønnede» strukturelle prosessene trolig blir synliggjort blant annet gjennom de arbeidsoppgavene leder har, måten arbeidsdelingen blant de voksne blir gjennomført, hvilke formelle makt- og beslutningsstrukturer som er gjeldende, samt den fysiske utformingen av bygget (Gotvassli, 1996; Haavind, 2000).

«**Kjønnede**» **kulturelle prosesser** viser til «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå som virker inn på organisasjonens kultur som blant annet viser seg gjennom gjeldende normer og verdier i organisasjonen, samt grunnleggende antakelser som viser til hva som vurderes som passende adferd, holdninger og verdier i organisasjonen (Gotvassli, 1996; Haavind, 2000).

Organisasjonskultur kan ifølge Edgar Schein defineres som et mønster av grunnleggende antakelser som berører den rette måten å oppfatte, tenke og føle på, og som viser seg i organisasjonen i et mønster av ulike kulturelementer som gjensidig påvirker hverandre. (Gotvassli, 1996; Strand, 2010; Hatch & Cunliffe, 2013). (Se modell 1)

Modell 1: Viser de 3 ulike elementene som ifølge Schein utgjør en organisasjon sin kultur



I informantens organisasjon, som er barnehage, blir de «kjønnede» kulturelle prosessene i den enkelte organisasjon synliggjort gjennom informantens fortellinger fra praksis, der kulturelementene, jamfør Scheins kulturmodell, vil gjøre seg gjeldene blant annet gjennom uttalte og uuttalte verdier og normer, gjennom språk og beskrivelser fra interaksjonsmønstre mellom medarbeidere, samt gjennom fysisk utforming av arbeidsplassen.

Det vitenskapsteoretiske synet som danner utgangspunkt for prosjektets valg av metode, teori og analyse er sosial-konstruktivisme. Det er valgt en kvalitativ og fenomenologisk tilnærming til prosjektet, der kvalitativt forskningsintervju er anvendt som metode for datainnsamling. Det er gjennomført dybdeintervju med 2 informanter, som har deltatt på 2 intervjuer hver. Formålet med dybdeintervjuene var å, ut fra informantens subjektive beskrivelser fra praksis, få tilgang til informasjon om valgte fenomen slik disse fremsto i informantens livsverden. En abduktiv forskningsstrategi er benyttet for å søke svar på prosjektets problemstilling, og det teoretiske perspektivet symbolsk interaksjonisme er brukt som metodisk tolkningsramme for å avdekke «kjønnede» prosesser som virket på

kvinnelig leder sin identitet og ledelsesutøvelse i praksis. Videre er substantive teorier og perspektiver med utgangspunkt i en post-strukturalistisk forståelsesramme benyttet for å oppdage, forstå og forklare funn i innsamlet data.

Forskerfokus i prosjektet har i løpet av undersøkelsesprosessen beveget seg på ulike nivå. Gjennom informantenes beskrivelser av ulike interaksjonsprosesser på gruppe- og individnivå har «kjønnede» prosesser på samfunns- og organisasjonsnivå blitt synliggjort. Dette har videre resultert i et fokus på å avdekke og forstå hvordan disse prosessene igjen interagerer på gruppe- og individnivå, og som igjen er førende for kvinnelig leder sin identitet og ledelsesutøvelse i praksis.

Rapporten består av 7 kapitler. Formålet med kapittel 2 er for å sette oppgaven inn i en kontekst knytte til gjeldende aktører og felt som danner utgangspunkt i prosjektet. I dette kapitlet blir også tidligere forskning som vurderes relevant for prosjektets tema og formål presentert. Kapittel 3 presenterer og diskuterer den metodiske gjennomføringen av prosjektet, samt dets troverdighet og etiske fordringer. I kapittel 4 følger en presentasjon av valgte faglige plattform bestående av det teoretiske perspektivet symbolsk interaksjonisme, samt substantive teorier og perspektiver innenfor post-strukturalistisk teori. I kapittel 5 blir innsamlet data, samt hovedfunn, presentert og videre drøftet ut fra prosjektets problemstilling og forskningsspørsmål. I kapittel 6 følger en sammenfatning og konklusjon av hovedfunn, før kapittel 7 avsluttes med en oppfordring til videre forskning tilknyttet prosjektets formål og tema.

2 Kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter og barnehage som felt

Innledning

I dette kapittelet presenteres aktørene og feltet, kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter, som danner utgangspunkt for dette prosjektet, samt informantens rolle som daglig leder, og deres organisasjon som er barnehage. Relevant tidligere forskning vil også bli presentert.

Kvinnedominerte virksomheter og kvinnelig ledere

Nøkkeltallene fra statistisk sentralbyrå 2013 viser at over 70,5% av den totale arbeidsstyrken innenfor offentlig sektor, og 36,5% innen privat sektor er kvinner (Statistisk sentralbyrå Norge, 2015). For den kvinnelige arbeidsstyrken i Norge er, ifølge Strand, en generell tendens at kvinner velger undervisnings- og omsorgsykker særlig innenfor offentlig sektor, et grunnleggende kjennetegn. Kvinners tradisjonelle valg, særlig innenfor sosial- og helsetjenester i det offentlige, har videre resultert i et stort antall virksomheter der kvinner er i flertall. I disse kvinnedominerte virksomhetene finner vi også et stort antall kvinnelige ledere (Strand, 2010). I følge Solberg (1995) finnes lederne oftest på lavere ledernivå eller på mellomledernivå i virksomheten, samt at de gjerne har samme yrkesfaglige bakgrunn som kvinnene de er ledere for. Dette gjelder ifølge Solberg særlig innenfor helse- og sosialsektoren (Solberg A. 1995).

Barnehage som felt

Barnehagesektoren i Norge er et eksempel på et kvinnedominert felt. I 2014 var det 93 814 personer som jobbet i barnehage, og av disse var 82 987 kvinner. Av totalt 6700 styreere/ daglig ledere i barnehager, var 6106 av disse kvinner (Statistisk sentralbyrå Norge, 2015). I følge utdanningsdirektoratet var det pr. desember 2014 i alt 6084 barnehager i Norge, der tallet på kommunale barnehager var 2844, og ikke- kommunale/ private barnehager talte 3240 (Utdanningsdirektoratet, 2015). De fleste barnehagene var organisert som avdelingsbarnehager, og innehadde rundt 2-4 avdelinger hver. Feltet varierte likevel med hensyn til størrelse fra barnehager med 1 avdeling, til såkalte gigantbarnehager med over 700 barn fordelt på et utall baser (Aftenposten, 2015). De

ansatte i barnehagen er daglig ledere/ styrere, pedagogiske ledere, pedagogiske medarbeidere/assistenter og øvrig personell som blant annet kokk og vaktmester.

Ledertittelen styrer er, i størst grad, knyttet til ledere i kommunale barnehager, mens tittelen daglig leder i hovedsak benyttes i ikke-kommunale/ private barnehager. Styrer/ daglig leder skal ifølge Lov om Barnehager 2005 ha barnehagelærerutdanning eller inneha en høyere utdanning med barnefaglig og pedagogisk kompetanse. For pedagogiske ledere anses annen relevant treårig utdanning på høgskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk som likeverdig med barnehagelærerutdannelsen (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009, Lov om Barnehager 2005, §§17 og 18).

Barnehagens formål og innhold er presentert i Lov om Barnehager/ rammeplanen

I følge Lov om Barnehager §1 er barnehagens formål å ivareta barns behov for omsorg og lek, samt fremme læring og dannelse som grunnlag for deres utvikling (Lovdata, 2015). Barnehagen som organisasjon er pliktet til å drive i tråd med «Rammeplanen for barnehager» (Utdanningsdirektoratet, 2015), som er fastsatt av departementet og som gir retningslinjer for barnehagens innhold og oppgaver. Barnehagens eier, ofte representert ved styrer eller daglig leder, tilpasser rammeplanens innhold til lokale forhold, gjerne i form av årsplan eller utviklingsplan spesifikt for egen organisasjon.

Daglig leder sin rolle og ansvarsforhold.

Ifølge Gotvassli (1996) har styrer eller daglig leder i barnehagen primært fire ulike ledelsesfunksjoner som er planlegging, organisering, veiledning og kontroll og oppfølging av barnehagen som organisasjon. Dette innebærer et todelt fokus- både på organisasjonen i seg selv og på menneskene som inngår i denne (Gotvassli, 1996). Med andre ord har lederen i barnehagen ansvar for organisasjonens pedagogiske utvikling, personalutvikling, strategiske utvikling og administrative utvikling, samtidig som lederen er pedagogisk-, administrativ- og personalleder for sine ansatte (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009). Arbeids- og ansvarsområdene for leder kan variere fra barnehage til barnehage ettersom barnehagen er kommunal eller ikke-kommunal.

Funn knyttet til kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter

I Solberg (1995) sin studie fra 1990-tallet undersøkte hun kvinnelige ledere i helse- og sosialsektoren, og søkelyset var rettet mot betydningen av kjønn når ledelse utøvdes i et tilnærmet kvinnedominert miljø som omsorgssektoren representerte. Følgende funn i Solberg sitt studie kan trekkes frem som særlig relevant med hensyn til temaet «kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter», samt prosjektets presenterte problemstilling og forskningsspørsmål:

De kvinnelige lederne i studiet så, ifølge Solberg (1995), ut til å legge vekt på tradisjonelle kvinnelige verdier i sin utforming av lederrollen, samt at flere av kvinnene i undersøkelsen uttrykte, og viste i praksis, vanskeligheter med å avgrense seg fra sine medarbeidere og sin lederrolle (Solberg A. 1995). Det kunne se ut som om de kvinnelige lederne knyttet verdier som tilstedeværelse, hjelpsomhet, ivaretagelse, samt sensitivitet for andres behov til begrepet omsorg, som videre var førende for valg, prioriteringer og handlinger knyttet til lederrollen. Omsorg ble av flere av de kvinnelige lederne sett på som en viktig del av lederfunksjonen, noe som blant annet viste seg gjennom handlinger som «åpen dør», å avlaste medarbeidere ved å påta seg arbeidsoppgaver på et lavere nivå samt til enhver tid opptre støttende og å være lydhør for medarbeidernes behov. På samme tid uttrykte flere kvinnelige ledere i undersøkelsen et ønske om å gjøre sitt arbeid skikkelig, noe som resulterte i at de jobbet mye og ble slitne (Solberg A. 1995). Ifølge Solberg var det mange likhetstrekk mellom de kvinnelige ledernes beskrivelse av seg selv som leder og den tradisjonelle kvinnerollen slik den utspiller seg på samfunnsplan. Det kunne ifølge Solberg se ut som om kvinnelige ledere, og kvinnelige medarbeidere, i kraft av sitt kjønn, og som et resultat av en kjønnssoialisering, hadde forventninger om utøvelse av omsorg i lederrollen (Solberg A. 1995). Et siste interessant funn i Solberg sitt studie var hennes kobling mellom kvinnelig ledere sitt fokus på omsorgsutøvelse samt utfordringene knyttet til «avgrensing» og rollen som «Mor». Ifølge Solberg opplevde hun fellestrekk ved flere av kvinnelige ledere sin ledelsesutøvelse og handlinger som tradisjonelt er forbundet med rollen som mor. Funnene ble begrunnet ved å oppfatte morsrollen som en dypstruktur i samfunnet, forstått som at kvinnelig leder sin adferd ikke kunne ses uavhengig av hennes kjønn (Solberg A. 1995). Med andre ord kan funnene

forstås ved at kjønn, representert via det tradisjonelle kvinnebildet, nært sammenfallende med morsrollen, og lederrollen smeltet sammen, er førende for kvinnelig leder sin utøvelse av ledelse i praksis.

Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten (2009) støtter opp om Solberg sine funn når de viser til at begrepene omsorg og tilgjengelighet er nært knyttet opp til forståelsen av kvinnelighet slik den fremstår i samfunnet. Meningsinnholdet og verdiene knyttet til begrepene omsorg og tilgjengelighet vil videre være førende for leders utøvelse av ledelse. Skogen et al. (2009) viser til at verdiene som ligger til grunn for omsorgsbegrepet kan oppfattes som nært knyttet til de kvinnelig lederne sine personlige verdier og holdninger i kraft av sitt kjønn, og at disse kan forstås som et uttrykk for en tradisjoell omsorgshabitus (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009). Begrepet habitus viser i denne sammenheng til hvordan menneskene strukturerer og ordner sin verden som et resultat av vår sosiale arv som er nedfelt i kropp og væremåte (Moe, 1994).

Omsorgshabitus vil ifølge Skogen et al. (2009) være en sosial struktur eller faktor som påvirker de kvinnelige lederne og de kvinnelige medarbeiderene i organisasjonen, og som videre vil prege deres verdier, forståelse og betraktningmåter. På denne måten vil kjønn i alle situasjoner spille en eller annen rolle (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009). Skogen et al. (2009) viser til at kvinnelige daglige ledere/ styrere i barnehager viser likhetstrekk med kvinnene i Solberg sitt studie. Tilgjengelighet overfor sine kvinnelige medarbeidere blir ifølge Skogen et al. ofte forstått som omsorg, mens «avgrensing» blir oppfattet som det motsatte av omsorg. Gjennom å svare på sine medarbeidere sine behov for ivaretagelse, gjennom å være tilgjengelig og tilsidesette seg selv og sine behov, vil kvinnelig leder i møte med sine kvinnelige medarbeidere forme sin identitet både som kvinne og som leder. På denne måten blir omsorg koblet til personlige og «kjønnede» oppfatninger av hvordan lederskap i denne konteksten utøves (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009).

Haugen (Haugen, 1999) sin forståelse av begrepet omsorg underbygger det relasjonelle perspektivet som viser seg både i Solberg (1995) og Skogen et al. (2009) sin oppfattelse av begrepets innhold. Omsorg blir av Haugen forstått som en verdifull relasjon mellom to mennesker, ikke som en funksjon, handling, individuell egenskap eller dyd, men som en

måte å være i verden på. I møtet mellom mennesker blir relasjoner dannet, og omsorgsutøvelse er ifølge Haugen en måte å bekrefte, utvikle og styrke denne relasjonen på (Haugen, 1999). Forstått på denne måten blir omsorgsutøvelse knyttet til rollen som kvinnelig leder forståelig. Gjennom å se og ivareta medarbeiderne sine behov for omsorg bekrefter kvinnelig leder relasjonen til sine medarbeiderne, og relasjonen blir styrket. Haugen viser til at dersom relasjonen skal betegnes som en omsorgsrelasjon fordrer dette for det første at den som gir omsorg må ta utgangspunkt i den andres reelle behov, og ikke behov som omsorgsgiver definerer hos den andre. For det andre kan omsorgshandlingen bare fullbyrdes ved at mottakerne aksepterer og tar imot omsorgen som blir gitt. Ifølge Haugen skjer dette når omsorgsmottaker opplever handlingen som omsorg og aksepterer dette (Haugen, 1999). Med andre ord er det ikke all omsorg som verken er, eller oppleves som, omsorg i begrepets rette forstand.

Regnö (2013) har i sitt studie hatt fokus på kvinnelige ledere i offentlig sektor i hennes hjemland Sverige. Formålet med studien var blant annet å forstå hvordan maktrelasjoner knyttet til kjønn blir produsert, reproduisert og endret gjennom å beskrive og analysere arbeidsforholdene hos kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter, samt ledernes handlingsrom som følge av «kjønnede» prosesser (Regnö, 2013). Følgende funn i Regnö sitt studie anses som særlig relevant i tilknytning til temaet for studiet i eget prosjekt, samt presenterte problemstilling og forskningsspørsmål:

Kjennetegn ved materielle forhold ved feltet og organisasjonene lederne i studiet var del av var ifølge Regnö blant annet at arbeidsoppgavene knyttet til både lederen og medarbeiderne fremsto som komplekse og vanskelige å definere, samt en flat organisasjonsstruktur med hensyn til makt og hierarki (Regnö, 2013). Regnö sine funn knyttet til materielle forhold kan ifølge Gotvassli (1996) begge øverføres til barnehagefeltet, der den formelle organisasjonsstrukturen ofte er oversiktlig og med liten avstanden mellom leder og medarbeider, og de konkrete arbeidsoppgavene for både ledere og medarbeidere kan sies å være uforutsigbare og tilknyttet spesifikke situasjonsbestemte kontekster som stadig er i endring.

Kulturelle forhold i Regnö (2013) sin studie viste blant annet en tendens til at det i flere av virksomhetene i undersøkelsen over tid hadde utviklet seg en positivitetskultur, som

undertrykket og hindret medarbeidere i å snakke åpent om misnøye og utfordringer knyttet til arbeidssituasjonen på arbeidsplassen. Solberg(1995) viser til likhetsidealet som er et kjennetegn ved kvinnedominerte virksomheter, som blir forstått som idealet om å stå sammen og mene det samme. Idealet er med på å styrke fellesskapsfølelsen blant kvinnene, men på samme tid kan gjøre det vanskelig for den enkelte kvinne å være uenig, komme med nye ideer eller stikke seg frem uten å unngå sanksjoner fra fellesskapet (Solberg A.1995). Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten viser til at likhetsorienteringen også finnes innefor barnehagesektoren, og mener at dette er et resultat av at kvinnene som tilrekkes barnehageyrket trolig har en nokså lik verdiorientering, og at dette felles verdigrunnlaget ytterligere styrkes gjennom utdanning og sosialisering gjennom yrket (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009). Likhetsidealet som skimtes i kvinnedominerte virksomheter kan ifølge Solberg som sagt være både negativt og positivt for lederens eller medarbeidernes opplevde handlingsrom i organisasjonen de er en del av (Solberg A. 1995).

Oppsummering

I dette kapitlet ble aktørene og feltet, kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter, presentert, samt informantens rolle som daglig leder, og deres organisasjon som er barnehage. I kapittel ble også tidligere forskning, med særlig henvisning til Solberg (1995) og Regnö (2013) sine undersøkelser av kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter i Norge og i Sverige, løftet frem og beskrevet.

3 Metode

Innledning

I dette kapitlet følger en presentasjon av valgt forskningsstrategi, samt vitenskapssynet og forskningsdesignet som danner utgangspunkt for prosjektet. Presentasjon av metodiske valg som er gjennomført i løpet av prosessen, knyttet til datainnsamling, utvalg, datareduksjon og analyse vil bli presentert og diskutert. Kapitlet avsluttes med en redegjørelse for og diskusjon rundt undersøkelsens troverdighet, samt etiske fordringer knyttet til prosjektet.

3.1 Ontologi, epistemologi, forskningsstrategi og problemstilling

Et paradigme er ifølge Postholm en betegnelse for hvordan man oppfatter verden (Postholm, 2010). I vitenskapsteori omfatter dette ifølge Postholm meta-teorier, det vil si teori om teorier, som kognitivism, konstruktivism og positivisme, som alle innehar perspektiver som representerer ulike syn på hvordan verden henger sammen og hvordan kunnskap oppdages og skapes (Postholm, 2010; Røkenes & Hanssen, 2010). Mitt verdenssyn mener jeg kan relateres til grunnleggende prinsipper som hører til under paradigmat konstruktivistiske teorier som videre kan defineres som sosial-konstruktivistiske teorier. Disse teoriene støtter ideen om at virkeligheten kan ses på som en språklig konstruksjon som mennesket skaper i sosiale relasjoner og interaksjoner med hverandre, og at disse konstruksjonene må forsås i forhold til konteksten disse inngår i. (Postholm, 2010). Jeg erkjenner ut fra dette at menneskene sine handlinger først og fremst kan bli forstått i lys av sine sosiale relasjoner, og den kulturelle og historiske konteksten mennesket inngår i. Som en konsekvens av en slik erkjennelse anser jeg kunnskap som noe som skapes i samhandlingen med andre mennesker, og med det resultat at kunnskap ikke er endelig, men i stadig endring. (Røkenes & Hanssen, 2010).

Ifølge Eide og Skorstad handler menneskesyn om hva vi tenker om, og hvordan vi betrakter, andre mennesker (Eide & Skorstad, 2008). Eide og Skorstad viser til ulike perspektiver på menneske; det naturalistiske og det humanistiske. Det naturalistiske perspektivet anser mennesket som natur og som underlagt naturens lover, mens det humanistiske perspektivet viser til at mennesket gjennom sin evne til å tenke og handle

etter fornuften, står i en særstilling i forhold til naturen for øvrig (Eide & Skorstad, 2008). Jeg erkjenner at jeg identifiserer meg med det humanistiske perspektivet som springer ut fra grunnholdningen om at menneskeverd ikke er knyttet til funksjon, men til det å være menneske. Innbakt i et humanistisk perspektiv anser jeg mennesket som et subjekt som innehar en mulighet til å utvikle og realisere seg selv ut fra sitt potensial, samt er kompetent til selv å vurdere hva som er til sitt eget beste. I følge Nortvedt og Grimen kan vårt menneskesyn være med på å forme vår selvforståelse, som videre kan ha implikasjoner for ens valg og handlinger knyttet til seg selv og andre mennesker (Nortveit & Grimen, 2009). I rollen som forsker erkjenner jeg at mitt syn på mennesket i forskningsprosessen har konsekvenser for blant annet mine valg av metoder og teori, samt hvilke etiske fordringer jeg gjenkjenner og forholder meg til i prosjektet.

Kvalitativ og fenomenologisk tilnærming

Jeg har valgt en kvalitativ og fenomenologisk tilnærming til mitt prosjekt. Kvalitativ forskning defineres som; «*En undersøkelse av menneskelige/ sosiale prosesser i deres naturlige setting*» (Postholm, 2010, s. 35). Fenomenologisk tilnærming er ifølge Postholm å studere en prosess eller en pågående hverdagsaktivitet som er avsluttet. (Postholm, 2010). Ifølge Thagaard tar fenomenologien utgangspunkt i menneskenes subjektive opplevelse, med det formål å kunne oppnå en dypere forståelse av opplevelsene som formidles (Thagaard, 2013). Intensjonen bak fenomenologiske studier er ifølge Postholm å forstå konkrete, meningsfulle relasjoner eller handlinger som gjeldende i en bestemt situasjon eller kontekst. Gjennom å samtale med involverte personer om hendelser som er avsluttet, kan tanker, følelser, refleksjoner og opplevelser knyttet til disse erfaringene bli gjort eksplisitt for forskeren. (Postholm, 2010)

I mitt prosjekt søker jeg svar på hvilke «kjønnede» prosesser som virker inn på kvinnelige ledere i kvinne-dominerte virksomheter sin lederidentitet og ledelsesutøvelse. Utfordringen er, slik jeg ser det, å få tilgang til informasjon om fenomenene «kjønnede» prosesser slik disse fremstår i kvinnelig leder sin livsverden. Begrepet livsverden viser i denne sammenheng til den virkeligheten vi mennesker møter i hverdagslivet med all sin kompleksitet, og som er umiddelbar tilgjengelig for oss i øyeblikket gjennom våre sanser og vår bevissthet (Kvale & Svend Brinkmann, 2014; Nortveit & Grimen, 2009). Jeg anser

kvalitativ og fenomenologisk tilnærming som godt egnet for å imøtekomme beskrevet utfordring. Mitt prosjekt tar utgangspunkt i kvinnelig leder sitt praksisfelt, der hverdagsaktiviteten ledelse utøves. Ved å velge kvalitative metoder, med en fenomenologisk tilnærming, der målet er å få tak i kvinnelig leder sin subjektive beskrivelse av sin egen livsverden gjennom valg av kvalitativt forskningsintervju, mener jeg det er realiserbart å få tilgang til informasjon som muliggjør en videre undersøkelse og fortolkning av egenskaper og karaktertrekk ved valgte fenomener.

Å studere sosiale individ sine handlinger i en virkelig situasjon kalles ifølge Postholm for naturalistiske studier (Postholm, 2010). Et slikt naturalistisk utgangspunkt, samt kvalitativ og fenomenologisk tilnærming vil være førende for mine metodiske og teoretiske valg i forskningsprosessen.

Forskningsstrategi

Å bruke både teori og empiri som utgangspunkt for å oppnå en større forståelse av et fenomen kalles ifølge Thagaard abduksjon. (Thagaard, 2013). Danmark viser til at abduktiv forskningsstrategi gjerne kan være en teori eller presentasjon av et eller flere empiriske fenomen, som videre kan tolkes og rekontekstualiseres i et bestemt teoretisk perspektiv. (Danemark, 1997). En slik tilnærming, som kjennetegnes av et dialektisk forhold mellom teori og empiri, inneholder ifølge Thagaard elementer både fra en induktiv og en deduktiv forskningsstrategi. (Thagaard, 2013). Danmark mener at enkelthendelser eller objekter i menneskets erfaringsverden er uttrykk for generelle mønstre eller sosiale strukturer som forskeren gjennom valg av fortolkningsramme kan oppnå en forståelse om (Danemark, 1997). Ifølge Danmark vil sluttproduktet i forskning med abduktiv tilnærming være et resultat av den fortolkningsrammen som er brukt til å forklare datamaterialet, med den konsekvens at det resultat som fremstilles bare vil utgjøre en av flere mulige tolkningsalternativer for samme materiell. Abduksjon vil på denne måten, ifølge Danmark, ikke kunne tilby en endelig forklaring, men heller bidra til å utvide vår kunnskap om undersøkte fenomen, samt medvirke til en ekspansjon av forklaringer tilknyttet samme fenomen. (Danemark, 1997).

Formålet med mitt prosjekt er på den ene siden å utforske hvilke «kjønnede» prosesser som virker inn på kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og

ledelsesutøvelse, samt på den andre siden beskrive på hvilken måte påvirkningen skjer. I følge Blaikie (2010) vil et utforskende formål søke å fremstille en skildring eller en forståelse av et sosialt fenomen, mens et beskrivende formål i denne sammenhengen vil søke å gjengi en mer nøyaktig og detaljert beskrivelse av kjennetegn og egenskaper ved samme fenomen (Blaikie, 2010). Formålet med mitt prosjekt, slik jeg vurderer det, sammenfaller med den abduktive forskningsstrategien gjennom mitt fokus på å utforske, samt å gjennom et valgt teoretisk perspektiv fortolke og videre rekontekstualisere de nevnte sosiale prosessene i problemstillingen. Valg av strategi anser jeg som svært passende til nettopp mitt prosjekt, da den abduktive strategien har som mål å oppdage hvorfor mennesker gjør som de gjør, ved nettopp å avdekke meninger, intensjoner og regler som ligger bak menneskers handlinger, samt fortolke disse gjennom teori og modeller slik at en tenkbar forklaring kan tilbys.

Jeg vil bruke det teoretiske perspektivet symbolsk interaksjonisme som en metodisk tolkningsramme i utforskningen av hvilke «kjønnede» prosesser som er påvirkende på kvinnelig leder sin identitet og ledelsesutøvelse. Med utgangspunkt i kvinnelig leder sine beskrivelser av, og refleksjon rundt, egen praksishverdag, vil valgt tolkningsramme være til hjelp for å synliggjøre «kjønnede» prosesser som er påvirkende på leders identitet og ledelsesutøvelse.

3.2 Datainnsamling

For å få svar på prosjektets problemstilling ble kvalitativt forskningsintervju valgt som metode. Ifølge Kvale er formålet med kvalitativt forskningsintervju å få tilgang til informantens subjektive beskrivelser av egen livsverden, samt kunne se verden ut fra han eller hennes eget ståsted (Kvale & Svend Brinkmann, 2014).

Informantene fikk i forbindelse med forespørselen om deltakelse i undersøkelsen både muntlig og skriftlig informasjon om prosjektets tema og formål, samt informasjon om konfidensialitet og muligheten til å kunne trekke sitt samtykke til deltakelse underveis uten videre følger for vedkommende.

Det ble gjennomført kvalitativt dybdeintervju med 2 informanter som deltok i 2 intervju hver. Jeg valgte å gjennomføre 2 intervju med samme informant, med den begrunnelse at

jeg ønsket å få fyldige beskrivelser fra informantens hverdagspraksis. Lengden på intervjuene var på mellom 1,5 – 2 timer. Det overordnede temaet for alle intervjuene var lederrollen og ledelse og kjønn. Intervjuene kan betegnes som semi- strukturert da disse ble gjennomført med utgangspunkt i åpne tema og forslag til spørsmål presentert i en intervjuguide. (Kvale & Svend Brinkmann, 2014). (Se vedlegg 1). På informantens første intervju var temaet tanker og refleksjoner knyttet til lederrollen, ledelsesutøvelse og kjønn, samt generell informasjon om informant og organisasjon. På informantens andre intervju var temaet praksishistorier knyttet til informantens rolle som kvinnelig leder i kvinnedominert virksomhet, med fokus på narrativer fra interaksjonsprosesser mellom leder og medarbeider i organisasjonen. Jeg ønsket å få tilgang til informantens umiddelbare refleksjoner og beskrivelser rundt egen lederpraksis, og ikke på forhånd gjennomtenkte svar. Dette ble formidlet til informantene i forkant av hvert intervju.

Under intervjuene la jeg vekt på å stille åpne spørsmål til informantene, med den hensikt å legge til rette for fyldige beskrivelser fra informantens praksis. Jeg stilte oppfølgingsspørsmål underveis for å stimulere til refleksjon rundt egne og andres handlinger og intensjoner knyttet til temaer og narrativer som kom opp underveis. Jeg var bevisst på å følge informantenes initiativ underveis i samtalen, samtidig som intervjuguiden ble brukt som hjelpemiddel for å sikre at planlagte temaer ble tilstrekkelig dekket. For å legge til rette for refleksjon og ettertanke hos informanten, inntok jeg til tider en «passiv lytteposisjon», med det formål å la den andre få snakke ut, samt få pausetid nok til å kunne tenke ferdig før svar ble avgitt.

I forkant av intervjuene hadde jeg jobbet med egen forforståelse, for å bli bevisst egne forventinger knyttet til hvilke tema og informasjon som intervjuene ville frembringe. Formålet med å bli bevisst egen forforståelse i forkant av intervjuene, var å lettere kunne skille mellom informantenes initiativ underveis i intervjuet, og eget initiativ. Jeg opplevde balansen mellom å skulle følge informantens initiativ, og samtidig undersøke egne hypoteser og forståelse, som utfordrende. For å imøtekomme denne utfordringen i intervjuene benyttet jeg meg jevnlig av oppsummering og gjenfortelling av det informanten sa, for å sjekke ut om jeg hadde forstått den andre riktig, samt var tydelig

overfor den andre når jeg presenterte egne ideer eller tanker basert på informantens initiativ og historier.

Jeg gjennomførte intervjuene over 2 uker, der jeg ferdigstilte intervjuene med informant 1 før jeg begynte med informant 2. Samtalene ble tatt opp på digital opptaker, og intervjuene ble først transkribert etter at alle intervjuene var ferdigstilt.

3.3 Utvalg

Jeg har benyttet meg av strategisk utvalg, som ifølge Thagaard betyr at valg av deltakere eller informanter er gjort på bakgrunn av kvalifikasjoner eller egenskaper som er strategisk med hensyn til å få besvart presentert problemstilling (Thagaard, 2013).

Som representanter for gruppen kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter falt valget på daglige ledere i private barnehager. Dette er en gruppe ledere som er tilknyttet et felt som er kvinnedominert, samt som kjennetegnes ved at kvinner historisk sett alltid har hatt tilgang til lederrollen innenfor dette feltet. Hovedformålet for arbeidet i barnehagen er å gi omsorg, og legge til rette for læring hos barn (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009), noe som barnehagen som felt også har felles med andre kvinnedominerte felt, som blant annet skoler og sykehus, som innehar en stor andel av kvinnelige ledere. Valget av privat barnehage er begrunnet i ønsket om å avgrense organisasjonen som informantene er del av, for på den måten gjøre organisasjonen som studeres mer oversiktlig og avgrenset i undersøkelsen.

Med bakgrunn i prosjektets utforskende formål, samt å beskrive kjønnede prosesser ut fra informantens historier, var det avgjørende å skaffe til veie fyldige beskrivelser om valgte fenomen. Det ble derfor viktig å benytte meg av informanter som kunne gi meg detaljerte beskrivelser og refleksjoner rundt egen lederidentitet, ledelsesutøvelse, samt organisasjon. Jeg anså at muligheten for å oppnå dette økte, dersom jeg foretok flere intervju med samme informant, enn heller å gjennomføre 1 intervju med flere personer. Valget falt i første omgang på 2 informanter, med 2 intervjuer hver. I etterkant av intervjuene ble datamaterialet fra informantene vurdert som tilstrekkelig ut fra prosjektets formål.

Jeg var i forkant av utvelgelsen opptatt av å få tilgang til informanter som var villige til å gå i dybden rundt valgt tema, heller enn å gi overfladiske beskrivelser av barnehage som organisasjon og felt. Dette fordret at informantene som ble valgt hadde refleksjonskompetanse, samt hadde erfaring fra felt og som kvinnelig leder for kvinner. Jeg tok kontakt med 2 potensielle informanter som, med bakgrunn i arbeidserfaring og personlige egenskaper, jeg mente kunne passe som informanter i prosjektet. Den ene takket ja til å delta, den andre personen takket nei med begrunnelse at deltakelse ville kreve for mye av henne både tids- og tankemessig. Jeg fikk via en person med kjennskap til feltet anbefalt 2 personer som kunne passe til utvalgsriteriene. Jeg tok kontakt med første på listen, og fikk et ja. Begge informantene er kvinnelige daglige ledere i private barnehager med en kvinnedominert personalgruppe. De er begge i slutten av 30-årene, og har lang arbeidserfaring innenfor kvinnedominerte felt som barnehage og skole. Det som skiller informantene er ulik erfaring i lederrollen knyttet til tid, samt at den ene barnehagen i barnehagesammenheng kan anses som liten med hensyn til antall barn, areal og personal, mens den andre barnehagen kan vurderes som middels stor. Begge innfridde, slik jeg anså det, utvalgsriteriet tilknyttet refleksjonskompetanse og evne til å gi fyldige beskrivelser fra egen praksis

3.4 Datareduksjon og analyse

Intervjuene ble tatt opp på lydbånd, og kvaliteten på lyden ble vurdert som god. Informantenes første intervju ble umiddelbart transkribert, mens intervju nummer 2, som i hovedsak inneholdt fortellinger fra praksis, ikke ble transkribert før selve analysen av resultatene var påbegynt. Bakgrunnen for mitt valg om å ikke transkribere intervju nummer 2, var en forestilling om å bare benytte meg av lytting av informantenes fortellinger som metode, bedre kunne gi meg tilgang til interaksjonsprosessene mellom informantene og deres medarbeidere, enn om fortellingene ble skrevet ned og lest. Som en konsekvens av denne oppfatningen ble intervju nummer 2 av begge informantene i flere omganger lyttet til i sin helhet over en periode på 3 uker. Erfaringen med hensyn til valg av lytting som metode var på den ene siden positiv, ved at de ulike lagene i informantenes historier opplevdes å bli synlig og levende for meg som forsker, men på den andre siden ble det utfordrende å skulle kunne presentere informantenes egne

beskrivelser av materialet uten å ha et skriftlig utgangspunkt. Jeg besluttet på bakgrunn av denne erfaringen å også transkribere informantenes intervju nummer 2.

I følge Postholm (2010) vil teori som forskeren har tilegnet seg, sammen med forskerens egne erfaringer og opplevelser, fungere som briller når data blir tolket og analysert. Dette var også gjeldende i dette prosjektet, og videre i trå med kvalitativ og fenomenologisk tilnærming og det abduktive forskningsdesign som dannet utgangspunkt for studiet.

Utfordringen knyttet valgt fenomenologisk tilnærming var, slik jeg så det, å få tilgang til informantenes opplevelser og beskrivelser av egen lederidentitet og ledelsesutøvelse slik disse fremsto for dem i intervjusituasjonene. Det metodiske og teoretiske perspektivet, symbolsk interaksjonisme, ble benyttet for å imøtekomme denne utfordringen. Mead sin teori om «Selvet» sin oppbygging, dannet utgangspunkt for mine «briller» i møte med informantens fortellinger og beskrivelser (Levin & Trost, 2005). For å kunne få tak informantenes opplevelser av egen lederidentitet og ledelsesutøvelse «så» jeg etter hvilke forventninger informanten i sine fortellinger og refleksjoner så ut til å formidle om seg selv i sin stilling som daglig leder, samt etter hvilket verdi- og erfaringsgrunnlag som det så ut til at deres lederidentitet og ledelsesutøvelse sprang ut fra. Mead sin forståelse av «Selvet» ble også benyttet som utgangspunkt for den skriftlige presentasjonen av informantenes beskrivelser og refleksjoner fra praksis.

Som utgangspunkt for selve tolkningen og analysen av informantenes tilsynelatende opplevelser og beskrivelser av egen lederidentitet og ledelsesutøvelse, benyttet jeg med av temasentrert analytisk tilnærming (Thagaard, 2013). Muligens kunne personsentrert analyse (Thagaard, 2013) av datamaterialet tilført prosjektet en mer detaljert kunnskap og innsikt i de sosiale interaksjonsprosessene på gruppe- og individnivå, men ble på grunn av etiske dilemmaer tilknyttet vansker med anonymisering av informanter og deres arbeidsplass valgt bort til fordel for temasentrert analyse. Systemisk interaksjonisme og post- strukturalistisk teori dannet utgangspunkt for min forståelse av innsamlet datamaterial. Teori, begreper, egen forforståelse og tidligere forskning ga meg grunnlag for i analyseprosessen å kunne gjenkjenne mønster og tema i informantenes beskrivelser og fortellinger. For å kunne få øye på «kjønnede prosesser» i informantens beskrivelser av egen lederidentitet og ledelsesutøvelse, benyttet jeg meg av Haavind (Haavind, 2000)

sin forståelse av begrepet kjønn som diketomt, med det resultat at betydningen av kjønn ville bli synlig og fremtre ved fravær av det maskuline. Ut fra forståelse av at det allmenngyldige meningsinnholdet knyttet til begrepene ledelse og organisasjon hadde sitt utgangspunkt i en mannlig norm, og derfor fylt av maskuline verdier og normer for adferd, ble det feminine bidraget knyttet til samme begreper synlige i datamaterialet når informantenes beskrivelser fra praksis skilte seg fra den gjeldende «maskuline» norm. Med andre ord ble, slik jeg så det, informantenes feminine bidra som presentert i funn 2 synlig, da dette sto i kontrast til det allmenngyldige innholdet knyttet til ledelsesutøvelse som fenomen. Layder (1993) sin teori om ulike nivåer i det sosiale livet, ble i analyseprosessen brukt både til å få øye på ulike nivåer i informantenes fortellinger, og til å bestemme mitt eget forskerfokus i presentasjon av informantens fortellinger, analyse av disse, samt i drøftingen av resultat.

Prosessen fram mot å avdekke funn 1 og funn 2, kan sies å bære preg av en hermeneutisk tilnærming til presentert datamateriell (Postholm, 2010). I en dialektisk interaksjon mellom datamateriell, samt eget teori og erfaringsgrunnlag, har min forståelse av tekstens meningsinnhold vokst seg frem over tid. Prosessen, med utgangspunkt i den hermeneutiske sirkelen, har ført til at min forståelse av enkeltdelene i informantens fortellinger har bidratt til en helhetsforståelse av de samme fortellingene, og som videre har utviklet min forståelse av de ulike delene, med det resultat at delene igjen har gitt mening til helheten (Postholm, 2010)

3.5 Studiens troverdighet

I lys av kvalitativ og fenomenologisk tilnærming i prosjektet, samt valg av kvalitativt intervju som metode har dette medført at innhenting av datamateriell, samt analyse og fortolkning av innsamlet data i vesentlig grad har vært preget av meg som forsker. Egen forforståelse, samt valg av teoretiske perspektiv har vider vært førende for de funn som blir presentert i prosjektet.

I forkant av prosjektet var min forforståelse at jeg i intervjuene, samt i tidligere forskning, ville finne tendenser til feminin tilnærming til ledelse hos de kvinnelige lederne. Dette var også noe jeg tilsynelatende fant mitt datamateriell og i min gjennomgang av tidligere

forskning. På den annen side ble min forforståelse utfordret underveis ved at maskulin tilnærming til ledelse også tilsynelatende gjorde seg gjeldende i innsamlet data. Fokuset mitt ble da videre i prosjektet å prøve å forstå, samt forklare funnene som avvik fra egen forforståelse. På denne måten opplevde jeg at egen forforståelse bidro til å utvide mitt forskerfokus, enn heller å innsnevre dette.

Med utgangspunkt i abduktiv forskningsstrategi har tolkning og analyse av data har blitt til gjennom et dialektisk forhold mellom innsamlet empiri, det metodiske og teoretiske perspektivet symbolsk interaksjonisme og post- strukturalistisk teori, samt min egen forforståelse, verdens- og menneskesyn.

Formålet med valgt strategi for forskning er å kunne tilby, i lys av valgt teoretisk perspektiv, en fortolkningsmulighet, uten å utelukke andre, knyttet til samme datamateriell. Prosjektet har ikke hatt som mål å presentere en endelig forklaring, men heller bidra til at forståelsen knyttet til fenomenet «ledelse og kjønn», samt at kunnskap om temaet «kvinnelige ledere i kvinnelederte virksomheter- lederidentitet, ledelsesutøvelse og kjønn» skal kunne utvides og videreutvikles med utgangspunkt i eksisterende kunnskap om valgt tema og fenomen.

Med utgangspunkt i valgt forskningsstrategi og formålet med prosjektet har jeg i undersøkelsesprosessen hatt fokus på å være transparent, med det formål kunne øke prosjektets troverdighet. Dette har videre resultert i undersøkelsesprosessen et vedvarende fokus på blant annet å tilstrebe:

- Å gi tykke beskrivelser av informantens fortellinger og beskrivelser fra praksis, samt tilknyttet kontekst.
- Å tydeliggjøre mitt teoretiske og metodiske ståsted, samt min forforståelse, mitt verdenssyn og menneskesyn
- Å tydeliggjør mine ulike metodisk og etiske valg som er foretatt før og underveis i undersøkelsesprosessen.

Gjennom å være transparent i mine metodiske, teoretiske og etiske valg i undersøkelsesprosessen, samt å tilby fylldige beskrivelser av informantene og gjeldende kontekst mener, jeg det er lagt til rette for naturalistisk generalisering (Postholm, 2010),

slik at prosjektets innhold og resultat kan oppleves som nyttig og lærerikt utover prosjektets tema og felt.

3.6 Ethiske fordringer

Valg av kvalitativ og fenomenologisk tilnærming til mitt prosjekt har, slik jeg vurderer det, lagt føringer for ulike etiske betraktninger som har dukket opp i løpet av forskningsprosessen. Kvalitativ metode, samt fenomenologisk tilnærming til informantenes fortellinger og beskrivelser fra praksis, har for meg vært særlig utfordrende med hensyn til tolkning og analyse av datamaterialet som forelå. Intensjonen ved fenomenologisk tilnærming er å få tilgang til informantenes livsverden slik disse utspiller seg for dem (Kvale & Brinkmann, 2014; Nortveit & Grimen, 2009). Ut fra en slik forståelse har det store etiske spørsmålet underveis i undersøkelsen vært: «På hvilken måten kan jeg som forsker formidle informantenes livsverden, og samtidig benytte meg av deres fortellinger for å søke svar på presentert problemstilling, uten at egen fortolkning av datamaterialet vil utfordre eller diskvalifisere informantenes egen forståelse av virkeligheten?». For å imøtekomme denne utfordringen har abduktiv forskningsstrategi vært til hjelp, da formålet, som tidligere nevnt, ikke er å tilby en endelig forklaring på et fenomen eller en forståelse av virkeligheten, men å bidra til en utvidet forklaring av samme fenomen eller virkelighet. Med andre ord har den abduktive tilnærmingen i prosjektet vært til hjelp med hensyn til å minne meg som forsker på i tolknings- og analyseprosessen, at mitt bidrag til forståelse ikke skal resultere i en diskvalifisering av informantens forståelse av sin virkelighet, men å tilby en alternativ forståelse, i lys av et valgt teoretisk perspektiv, av samme fenomen eller virkelighet.

For å imøtekomme etiske fordringer knyttet til informantene i prosjektet tilstrebet jeg meg i forkant av informantens deltakelse, både muntlig og skriftlig, å gi beskrivende og detaljert informasjon om prosjektets formål og innhold, samt informasjon om konfidensialitet og deres mulighet som informanter til å trekke seg fra prosjektet uten videre konsekvenser. Begge informantene ga i forkant av oppstart sitt samtykke til å deltakelse (Vedlegg 2). Underveis i undersøkelsen har jeg hatt fokus på å behandle innhentet datamateriell på en etisk forsvarlig måte, samt i min presentasjon av data hatt

fokus på å løfte frem temaene i datamaterialet, fremfor den enkelte informant, for på den måten kunne opprettholde den enkeltes anonymitet i prosjektet.

Oppsummering

I dette kapitlet har valgt forskningsstrategi, samt vitenskapssynet og forskningsdesignet som har dannet utgangspunkt for prosjektet, blitt presentert. Metodiske valg knyttet til datainnsamling, utvalg, datareduksjon og analyse har blitt presentert og diskutert.

Kapitlet ble avsluttet med redegjørelse for og diskusjon rundt undersøkelsens troverdighet, samt etiske fordringer tilknyttet prosjektet.

4 Teori

Innledning

I dette kapitlet følger en presentasjon av min faglige plattform som består av valgt teoretisk perspektiv, teorier og modeller og som videre utgjør min forståelses- og fortolkningsramme av innsamlet data og resultat i lys av valgte problemstilling.

4.1 Teoretisk perspektiv symbolsk interaksjonisme

Symbolsk interaksjonisme

Jeg vil benytte meg av symbolsk interaksjonisme som et grunnleggende teoretisk perspektiv når jeg fortolker og analyserer mitt datamateriell. Perspektivet vil bli brukt som en metodisk fortolkningsramme for å avdekke meningsinnholdet i mine informaners fortellinger, som i neste omgang vil være til hjelp for å svare på oppgavens problemstilling.

Begrepet symbolsk interaksjonisme dukket for første gang opp i en artikkel i boken «Man and Society», som ble utgitt i 1937 og forfattet av Herbert Blumer (1900- 1987).

Begrepet omfavnet et teoretisk perspektiv som hadde sitt opphav ved University of Chicago, også kalt Chicagoskolen, rundt slutten på 1800-tallet og i begynnelsen av 1900-tallet (Levin & Trost, 2005; Moe, 1994)

I følge Thagaard er symbolsk interaksjonisme basert på en fenomenologisk eller fortolkende tilnærming, og tar utgangspunkt i individet med fokus på hvordan vi mennesker utvikler vår forståelse av virkeligheten gjennom tolkning av andres reaksjoner på våre handlinger (Thagaard, 2013).

Thagaard peker på følgende tre sentrale premisser knyttet til symbolsk interaksjonisme.

1. Det første premisset anviser at vi mennesker forholder oss til ting i vår virkelighet ut fra den meningen det har for oss. Dette betyr at vår forståelse av en situasjonen eller et fenomen er styrende for vår reaksjon eller handling i situasjonen eller tilknyttet fenomenet. Med andre ord kan en leder sin forståelse av virkeligheten virke inn på hans eller hennes ledelsesutøvelse.

2. Det andre premisset viser til at vi mennesker utvikler det meningsinnholdet tingene har for oss gjennom sosial interaksjon med andre mennesker eller i interaksjon med oss selv. Dette viser til at vi mennesker utvikler vår forståelse av blant annet situasjoner eller fenomen i møte med andre mennesker, eller gjennom tankeprosessene våre. Et eksempel kan være at lederens forståelse av god ledelse utvikles i den daglige samhandlingen med sine medarbeidere, samt gjennom refleksjon rundt egen lederpraksis.

3. Det siste premisset refererer til at vi mennesker utvikler vårt forhold til tingene i vår virkelighet på grunnlag av fortolkninger vi foretar i sosiale situasjoner. Dette betyr at vi mennesker fortolker blant annet situasjoner, andre mennesker og samtaler, noe som videre er med på å øke vår forståelse av det som skjer eller de menneskene vi omgås. Dette kan bety at lederen, gjennom fortolkning av medarbeider sin adferd i en gitt situasjon, kan utvikle en større forståelse og kunnskap om den andre og det som skjer.

I følge Thagaard er symbolsk interaksjonisme særlig aktuelt i studier av menneskers samhandling (Thagaard, 2013), og slik jeg ser det kan de tre premissene være til hjelp i forskningsprosessen for å få øye på kvinnelig leder sin beskrivelse av sin livsverden slik den fremtrer i hennes historier fra, og refleksjoner rundt, egen lederpraksis.

Grunnleggende elementer i symbolsk interaksjonisme

Jeg vil videre presentere ulike elementer knyttet til symbolsk interaksjonisme som vil være til hjelp i prosessen der jeg fortolker og analyserer datamaterialet i tråd med valgt problemstilling.

Levin og Trost (Levin & Trost, 2005) presenterer følgende elementer som anses som grunnleggende for den forståelsen symbolsk interaksjonisme har om virkeligheten:

Definisjon av situasjonen

«Definisjon av situasjonen» er ifølge Levin og Trost et sentralt element innenfor symbolsk interaksjonisme, fordi vår oppfattelse av situasjonen er bestemmende for vår adferd og våre valg i gitte situasjon (Levin & Trost, 2005). Vi opplever situasjonen ulikt, og derfor blir vår tolkning subjektiv. Dette betyr at personer, gjennom sin subjektive fortolkning av det som skjer, kan ha ulike handlingsmåter eller adferd i en og samme situasjon. «Definisjonen av situasjonen» er også ifølge symbolsk interaksjonisme en pågående prosess, der vår definisjon av situasjonen, i møte med det som skjer, er i stadig endring. Det blir derfor viktig, dersom en ønsker å forstå en handling eller adferd, at disse blir forstått ut fra sin sammenheng eller konteksten den inngår i. (Levin & Trost, 2005; O`Byrne, 2011). Selv om vi mennesker opplever situasjonen ulikt, vil det ifølge Levin og Trost være noen situasjoner der menneskene har liknende forestillinger om hvordan en skal forholde seg i gitte situasjoner. Selv om menneskenes forestillingsverden i noen situasjoner er likeartede, vil ikke dette bety at disse er identiske. Gjennom tilnærmet lik definisjon av situasjonen kan sosial orden i situasjonen skje. Gjennom interaksjon vil den felles definisjonen av situasjonen være i stadig endring, som videre vil resultere i en forandring i den sosiale ordenen (Levin & Trost, 2005).

Sosial interaksjon

Sosial interaksjon er ifølge Levin og Trost knyttet til samhandling mellom individet og andre mennesker, samt den samhandlingen individet har med seg selv i sine tankeprosesser. Den sosiale interaksjonen skjer gjennom språket eller gjennom ikke-språklig interaksjon, blant annet gjennom eksempelvis utseende, oppførsel eller klesdrakt (Levin & Trost, 2005). Ifølge Levin og Trost skjer utviklingen av menneskets selv og identitet gjennom sosial interaksjon med andre mennesker, samt med seg selv. Utviklingen av både «selvet» og identiteten er en kontinuerlig prosess, som videre bidrar til et selv og en identitet som stadig er i endring. (Levin & Trost, 2005).

Levin og Trost viser til at menneskets evne til å kunne empatisere, å kunne sette seg inn i andre sine følelser og tanker, er en viktig betingelse for sosial interaksjon, fordi det er med bakgrunn i vår fortolkning av andre menneskers handlinger vi gir vårt gjensvar

(Levin & Trost, 2005). Dette betyr at min respons på en annens adferd eller en annens handling, er et resultat av min fortolkning av meningsinnholdet eller intensjonen knyttet til adferden eller handlingen hos den andre. For å kunne respondere og inngå i en samhandling med et annet menneske er jeg avhengig av å kunne «forestille» meg den andres tanker eller intensjoner. Mine fortolkninger, via min definisjon av situasjonen, vil videre være førende for min respons på den andres adferd eller handling. Gjennom sosial interaksjon blir mennesket til det det er i nået i en stadig endringsprosess (Levin & Trost, 2005).

Sosiale objekter og symboler

Alle mennesker vi omgås, samt ting, symboler eller ord er, ifølge symbolsk interaksjonisme, sosiale objekter. Når noe befinner seg i menneskets forestillingsverden, er dette i et gitt tidsrom et sosialt objekt for vedkommende. Som et resultat av at menneskets forestillingsverden stadig endres, er definisjonen av sosiale objekter i stadig endring. (Levin & Trost, 2005). Dette betyr at den mening, eller forståelse, et menneske tillegger et sosialt objekt, vil være ulik til enhver tid. Det sosiale objektet vil ikke endres, men det er menneskets definisjon og forståelse av objektet som endres, ut fra dets definisjon av situasjonen.

Ifølge symbolsk interaksjonisme viser begrepet symbol til et tegn som alle berørte i situasjonen har gitt samme betydning eller meningsinnhold (Levin & Trost, 2005). Ord, gester, ansiktsuttrykk og adferd er eksempel på slike symboler. Ifølge Levin og Trost er det knyttet en handlingsberedskap til symbolene (Levin & Trost, 2005). Dette betyr at vi er betinget til å handle ut fra symbolenes følelsesmessige og beskrivende meningsinnhold. Ifølge Levin og Trost er vi mennesker ikke alltid bevisst våre symbolhandlinger, da vi intuitivt handler ut fra vår definisjon av situasjonen. (Levin & Trost, 2005).

Definisjon av begrep

Jeg vil videre redegjøre for begrepene «Selvet», sosial identitet, lederidentitet og kjønn, samt ledelsesutøvelse i lys av symbolsk interaksjonisme, som videre vil utgjøre min forståelseshorisont knyttet til begrepene i fortolkningen og analysen av datamaterialet.

«Selvet»

Ifølge symbolsk interaksjonisme skjer utviklingen av «Selvet» gjennom sosial interaksjon, og utviklingen skjer hele livet (O`Byrne, 2011). Det finnes flere ulike teorier knyttet til menneskets «Selv». Levin og Trost viser til George Herbert Mead (1863-1931) sin presentasjon av «Selvet» (Levin & Trost, 2005). Mead regnes som en av grunnpilarene innen perspektivet, og han delte «Selvet» inn i to deler- «Me» og «I». «Me» representerer «Selvet» sin sosiale rolle. Innlemmet i «Selvet» sitt «Me», befinner det seg, ifølge Mead, et sett av forventinger, slik vi fortolker og oppfatter disse, til oss selv fra andre. I «Me» finnes også alle våre bevisste og ubevisste erfaringer, vårt språk og våre internaliserte normer og verdier. I følge Mead vil mennesket aldri glemme, fordi «Me» vil integrere all læring og erfaring i «Selvet». I «Selvet» sin andre del, «I», finnes bare øyeblikket. I følge Mead er dette den aktive delen av mennesket. Den som snakker, tenker og reflekterer. Alt «I» gjør eller tenker blir lagret i «Me». Med andre ord kan en si at alt som gjøres i «I» blir lagret i «Me» (Levin & Trost, 2005; O`Byrne, 2011). Ifølge Levin og Trost vil en slik forståelse resultere i en tanke om at menneskets adferd er et produkt av alle de erfaringene og opplevelsene «selvet» innehar både på det individuelle og sosiale planet. Ifølge Mead er det et dialektisk forhold mellom «Selvet» sine to deler, der utviklingen av «selvet» skjer gjennom en stadig interaksjon mellom «Me» og «I». Ut fra en slik tanke er menneskets «Selv» ikke statisk, men i stadig bevegelse og endring (Levin & Trost, 2005).

I følge symbolsk interaksjonisme utvikles «Selvet» også gjennom interaksjon mellom individet og et annet menneske eller en gruppe mennesker (O`Byrne, 2011). «De generaliserte andre» er et begrep som viser til en enhet bestående av samfunn eller grupper. Gjennom å definere situasjonen, samt hvem «de generaliserte andre» består av, vil disse være styrende for individets adferd og valg. (Levin & Trost, 2005; Moe, 1994). I

følge symbolsk interaksjonisme er det ikke «de generaliserte andre» sine faktiske forventninger og normer som er styrende for individets adferd eller valg, men derimot individets opplevde og fortolkede forventninger og normer som ligger i enheten. Med andre ord vil individet se seg selv gjennom det perspektivet som han eller hun oppfatter hos «de generaliserte andre» for hvordan en for eksempel skal oppføre seg, eller hva en bør si eller gjøre, i en gitt situasjon. (Levin & Trost, 2005).

Charles Horton Cooley (1864- 1929) er en annen grunnpilar innen symbolsk interaksjonisme (Levin & Trost, 2005; O`Byrne, 2011). Han mente at vårt sosiale «Selv», som viser til de forestillingene vi har av andres oppfattelse og bedømmelse av oss, består av 3 grunnleggende komponenter. Disse består for det første av våre forestillinger om hvordan vi ter oss overfor andre, for det andre av våre forestillinger om andres bedømming av oss, og for det tredje, som et resultat av de to andre forestillingene, en positiv eller negativ selvfølelse. Denne prosessen ble av Cooley kalt «speilselvet», som viste til at vi gjennom andres bilde av oss selv, får øye på vårt eget bilde av oss selv (Levin & Trost, 2005; Moe, 1994).

Sosiale identiteter

Ifølge Levin og Trost anses Gregory P. Stone som en av de fremste identitetsforskerne innenfor symbolsk interaksjonisme (Levin & Trost, 2005). Jamfør Stone har individet en identitet når det av andre er plassert som et sosialt objekt, og individet selv tilkjenner dette for seg selv. Med andre ord vil en person sin identitet ikke være isolert som ens egen, men i like stor grad være avhengig av andre mennesker. Individet vil, gjennom sosial interaksjon med andre, og definisjon av situasjonen, utvikle en identitet via individets tolkning av de andres oppfattelse av han eller henne i den gitte situasjonen (Levin & Trost, 2005). Ut fra forståelsene av at situasjonen og individets definisjon av situasjonen er i stadig endring, vil individets identitet ikke være statisk, men i endring. Med andre ord vil individet, i lys av symbolsk interaksjonisme, ha en rekke identiteter. I følge Levin og Trost blir individets gjeldende identitet i en gitt situasjon synlig i relasjon og i interaksjon med et annet menneske eller med en gruppe mennesker.

Lederidentitet

Kvinnelig leder sin lederidentitet er et av fenomenene som er gjenstand for min forskning. Jeg har valgt symbolsk interaksjonisme som utgangspunkt for min forståelse av lederidentitet som fenomen. Ifølge symbolsk interaksjonisme har en leder en lederidentitet i det øyeblikket en eller flere personer anser lederen som et sosialt objekt i en gitt situasjon, og at lederen selv er bevisst eller kjent med dette. Ut fra en slik forståelse vil lederens definisjon av situasjonen danne utgangspunkt for om leder anser selv seg et sosialt objekt for den eller de andre, eller ikke. Lederidentiteten vil ifølge symbolsk interaksjonisme videre gjøre seg gjeldene i lederen sitt «Selv» via «Me», representert gjennom et sett av forventninger, slik lederen fortolker og oppfatter disse til seg selv, fra den eller de andre i situasjonen, samt lederens verdier, normer og tidligere erfaringer. Lederen sitt «Selv» vil være styrende for lederens prioriteringer, handlinger og adferd i samhandling med den eller de andre i nuet. På denne måten vil identiteten lederen til enhver tid innehar vil bli synlig i interaksjon med andre mennesker og alltid være avhengig av lederens arbeidssituasjon i nuet. Ut fra forståelsen av at lederens definisjon av situasjonen er i stadig endring, vil lederens identitet ikke være statisk, men i stadig forandring. En leder blir en leder i møte med sine medarbeidere, samarbeidspartnere eller kunder. Lederens identitet vil med andre ord være noe lederen er, men noe lederen gjør i interaksjon med andre. (Levin & Trost, 2005). Ifølge symbolsk interaksjonisme kan lederens adferd og valg i en gitt situasjon også være et resultat av at lederen på eget initiativ anser seg selv som et sosialt objekt for «De generaliserte andre» i en gitt situasjon. Lederidentiteten vil også i denne situasjonen gjøre seg gjeldene i lederen sitt Selv via «Me», representert gjennom et sett av forventninger, slik lederen fortolker og oppfatter disse til seg selv, fra «De generaliserte andre» i gitte situasjon, og videre være styrende for lederen sine valg og handlinger i situasjonen.

Kjønn

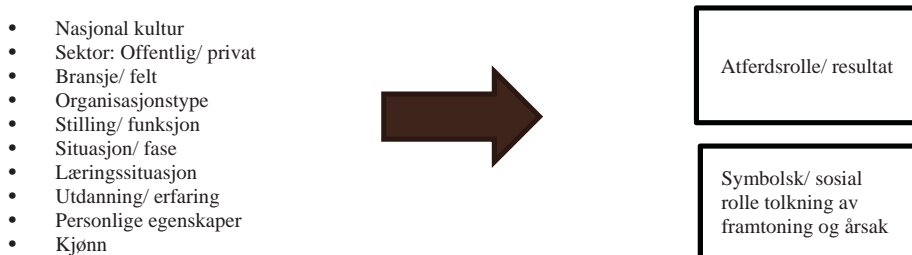
Kjønn er et annet fenomen som er gjenstand for min forskning. Jeg har som formål å undersøke hvilken rolle kjønn spiller i kvinnelig leder sin beskrivelse av lederidentitet og ledelsesutøvelse. Jeg velger symbolsk interaksjonisme som utgangspunkt for min

forståelse av kjønn som fenomen. Ifølge Levin og Trost betyr dette at kjønn, ut fra symbolsk interaksjonisme, blir betegnet som en alletilstedeværende identitet. Dette viser til at noen identiteter, som blant annet kjønn og alder, er representert i alle sosiale sammenhenger (Levin & Trost, 2005). Levin og Trost viser også til at kjønn, i lys av symbolsk interaksjonisme, betraktes som en grunnleggende kategori som et individ ikke kan velge bort uansett sosial situasjon. En slik forståelse resulterer i at kjønn ikke kan ses på som en egenskap ved et individ, men at kjønn skapes og gjenskapes gjennom interaksjon (Levin & Trost, 2005). I følge Haavind blir kjønn også en fortolkningsramme knyttet til egne og andres handlinger i samspillsituasjoner (Haavind, 2000). Kjønn blir, på lik linje med lederidentiteten, synlig i møte med andre. Kjønn er ikke noe et menneske er, men noe vi mennesker gjør. Slik forstått er kjønn i stadig forandring, gjennom det dialektiske forholdet som foregår mellom det «kjønnede» individet, andre mennesker og samfunnet der forståelsen av kjønn produseres og reproduseres i en vedvarende prosess. Et slikt prosessorientert syn på kjønn kan en finne i West og Zimmerman sin artikkel «doing gender» (West & Zimmerman, 1987). Hovedpoenget i artikkelen er at kjønn skapes gjennom interaksjon med andre mennesker eller samfunn, noe som videre resulterer i at definisjonen av kjønnsbegrepet er i en konstant pågående endringsprosess. Levin og Trost viser til at perspektiv på kjønn finnes på alle nivåer i samfunnet, og som videre påvirker og blir synlig i interaksjonen mellom individer i net. På denne måten viser Levin og Trost til at kjønn gir grunnlag for dannelse av identitet (Levin & Trost, 2005). Ut fra en slik forståelse kan kjønn som noe en gjør og kjønnets betydning i gitt situasjon, slik jeg anser det, bli synlig gjennom individers adferd og handlinger, eller gjennom fortellinger fra deres hverdagspraksis.

Ledelsesutøvelse

Ut fra et symbolsk interaksjonistisk perspektiv viser begrepet ledelsesutøvelse til de handlinger eller valg leder gjør i interaksjon med sosiale objekter, være seg medarbeidere, foreldre, samarbeidspartnere, eller med seg selv. Ledelsesutøvelsen vil til enhver tid være et resultat av lederens definisjon av en situasjon, samt kontekst, og et resultat av lederens eget erfaringsgrunnlag og egne forestillinger om den eller de andre i relasjonen (Levin & Trost, 2005; O'Byrne, 2011). I boken «Organisasjonsteori for

offentlig sektor» definerer Christensen, Lægreid, Roness og Røvik (2013) ledelse som organisasjonsadferd, der lederen er rammet inn og aktivt bruker organisasjons formelle struktur i utøvelse av ledelse, samtidig som lederen også påvirkes av den kulturelle og den institusjonelle konteksten som de er del av. Den strukturelle og kulturelle konteksten som omgir lederen vil ut fra en slik forståelse gi lederen både muligheter for handling, men også legge klare føringer og begrensinger for lederens handlingsrom (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013). Ledelse som organisasjonsadferd viser i lys av symbolsk interaksjonisme, slik jeg ser det, til det prosessuelle knyttet til ledelsesutøvelse, da ledelse ikke kan anses som noe statisk, men på grunn av kontekst- og situasjonsavhengigheten være i stadig endring eller bevegelse. Strand (Strand, 2010) gir støtte for et kontekstavhengig perspektiv på ledelse når han hevder at ledelse best kan forstås i en meningssammenheng. Ifølge Strand sin kontekstmodell (Strand, 2010, s. 27) finnes det en rekke faktorer som virker på ledelsesutøvelsen, og som videre danner sammenhengen ledelsen må forstås ut fra (Se modell 2). Faktorene Strand viser til er gjeldende på ulike nivåer: Samfunns-, organisasjons-, gruppe- og individnivå, og kan i likhet med Christensen et al. (2013) sitt syn på ledelse forstås som organisasjonsadferd, som både fremmer eller begrenser muligheten for ledelsesutøvelse i enhver situasjon. Jeg vurderer Strand sin kontekstmodell for ledelse som nyttig med hensyn til å kunne definere ulike faktorer på ulike nivå som påvirkende for ledelsesutøvelse og lederidentitet, samtidig som modellen kan hjelpe meg å avgrense til bare å ha fokus på «kjønnede» strukturelle og kulturelle faktorer på organisasjonsnivå.



Modell 2: Strand sin kontekstmodell for ledelse

4.2 Substantive teorier og perspektiver innenfor post-strukturalistisk teori

Symbolsk interaksjonisme kan være til hjelp for å avdekke meningsinnholdet i kvinnelig leder sine beskrivelser fra praksis. Likevel er det nødvendig, for å kunne forstå og forklare det som skjer, å utvide fokuset fra bare å gjelde interaksjonsprosesser mennesker imellom, til også å gjelde interaksjon mellom mennesker og andre faktorer knyttet til en utvidet sosial kontekst som menneskene gjennom sin deltakelse i det sosiale livet i samfunnet tar del i.

For å oppnå et todelt perspektiv, både på menneskenes interaksjon i nuet og på å plassere disse inn i en større meningssammenheng, vil jeg hente støtte i post-strukturalismen. Post-strukturalismen viser blant annet til multikonkurrerende, ofte flytende og ikke umiddelbar synlige, strukturer eller faktorer på et metanivå i samfunnsstrukturen. Dette er videre påvirkende for menneskets identitet og sosiale handlinger på mikronivå, samt interaksjonen mellom disse ulike nivåene (O'Byrne, 2011). Post-strukturalismen deler i likhet med symbolsk interaksjonisme oppfattelsen av at mening kan finnes i tilknytning til blant annet sosiale symboler. På samme tid viser post-strukturalismen til at mening i en gitt situasjon ikke er et produkt av deltakerens subjektive meningsinnhold, slik som i symbolsk interaksjonisme, men er et resultat av «alle» menneskers meningsinnhold knyttet til samme symbol og situasjon (O'Byrne, 2011). Med andre ord finnes det ifølge det post-strukturalistiske perspektivet en forståelse av at det finnes symboler i samfunnet, der meningsinnholdet er allmenkjent i den sosiale verden. Disse felles meningene blir ifølge perspektivet produsert og reproduert via felles oppfattelser, normer og verdier som er å finne i de overordnede strukturene i den sosiale verden. Disse vil igjen kunne være med på å forklare menneskers handlinger og valg på gruppe- og individnivå.

For å utvide min forståelseshorisont, med det formål å oppdage, forstå og forklare det jeg finner i mitt datamateriell, vil jeg benytte meg av følgende perspektiver på organisasjoner, samt substantive teorier basert på en post-strukturalistisk forståelsesramme.

Tre perspektiver på organisasjoner

Boken (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013) presenterer 3 ulike perspektiver på organisasjoner. Perspektivene viser til ulike mål, rasjonaliteter og handlingslogikker i organisasjonen som videre får implikasjoner for lederens og medarbeidernes beslutninger og adferd. Under følger en kort redegjørelse for de ulike perspektivene.

Det instrumentelle perspektivet

Det instrumentelle perspektivet ser på organisasjonsstrukturen, organisasjonskulturen og de ansatte i organisasjonen som et instrument for effektiv måloppnåelse, og bygger på et positivistisk vitenskapsteoretisk grunnriss (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013). Den dominerende rasjonaliteten i dette perspektivet kan sies å være en teknisk begrenset rasjonalitet (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009) som springer ut fra synet på organisasjon som et redskap for å nå mål. Konsekvensen av en slik rasjonalitet og handlingslogikk blir blant annet at de ansatte tar valg, handler eller tar beslutninger ut fra hva som best bidrar til effektiv måloppnåelse i organisasjonen. Ledelse innenfor det instrumentelle perspektivet kan minne om styring, og ikke om ledelse. Med dette menes at lederen blant annet har fokus på å styre, designe eller re-designe organisasjonen med tanke på å oppnå best mulig effektivitet og måloppnåelse (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013).

Det institusjonelle perspektivet

Det institusjonelle perspektivet ser på organisasjoner som institusjoner. Det betyr at de tjener et formål utover det å være et instrument for måloppnåelse. I dette perspektivet er institusjonen et mål i seg selv (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013). Perspektivet bygger på et sosial konstruktivistisk vitenskapsteoretisk grunnriss, som viser til synet på at menneskene i institusjonen, gjennom sine opplevelser, tanker og følelser, konstruerer sin subjektive opplevelse av sin virkelighet. (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013). Den dominerende rasjonaliteten i det institusjonelle perspektivet er logikken om det mest passende. Med dette menes at de ansattes handlingslogikk er regelstyrt og definert av hva som subjektivt oppleves som riktige handlinger og adferd ut fra institusjonens kultur, samt den ansattes rolle og identitet knyttet til institusjonen. I

dette perspektivet er kultur noe organisasjonen er, og ikke har, og som blant annet blir synlig i samhandlingsprosesser med andre. (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013). Ledelse innenfor det institusjonelle perspektivet kan forstås som forvaltning av institusjonens verdier, normer og visjoner ut fra den dominerende rasjonaliteten om det kulturelt passende. Ledernes fokus vil være på å opprettholde og bidra til utvikling av institusjonens kultur (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013).

Det ny-institusjonelle perspektivet

Det ny-institusjonelle perspektivet viser til at organisasjoner påvirkes av sine omgivelser, som formidler en forventning om hvordan en organisasjon til enhver tid bør utformes og drives. Organisasjonen blir i dette perspektivet sett på som både symbol og som et redskap for måloppnåelse. Den dominerende rasjonaliteten og handlingslogikken i det ny-institusjonelle perspektivet handler om å søke legitimitet i sine omgivelser gjennom å blant annet adoptere organisasjonsoppskrifter, noe som vil virke inn på de ansattes handlinger, valg og adferd (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013; Røvik, 2009). Ledelse innenfor det ny-institusjonelle perspektivet handler om å tilpasse organisasjonen til å drives og designes i tråd med omgivelsenes forventninger om hvordan organisasjonen bør drives og utformes (Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, 2013; Røvik, 2009).

Teori om ulike nivåer i det sosiale livet

Regnö viser til Layder (Layder, 1993) sin teori som presenterer ulike nivåer i det sosiale livet (Regnö, 2013). I følge Layder vil valg av forskningsfokus på et og samme fenomen, kunne identifisere ulike forklaringer knyttet til ulike nivåene. Nivåene er:

- Sosial organisering på makronivå som viser til samfunnsnivå.
- Sosial organisering på mellomnivå som viser til organisasjonsnivå.
- Situert aktivitet som viser menneskelig interaksjon på gruppenivå i en gitt sammenheng.
- Individnivå som viser til aktivitet knyttet til individer på mikronivå, samt til individers tankevirksomhet.

Layder viser til at selv om de ulike nivåene analytisk er adskilt fra hverandre, er de i forskning alltid empirisk sammenhengende. Dette vil si at selv om forskningen har et hovedfokus på et nivå, kan forståelse av det som skjer likeledes knyttes til de andre nivåene, da de ulike nivåene gjensidig påvirker hverandre gjennom interaksjon (Regnö, 2013).

Innsamlet data i prosjektet vil i hovedsak være basert på informantenes praksisfortellinger på gruppenivå, samt informantenes refleksjoner knyttet til egen praksis og egen lederidentitet på individnivå. For å søke svar på valgt problemstilling kan teorien om ulike nivåer med hensyn til forskerens fokus i undersøkelsen være til hjelp. Ifølge Layder kan blant annet makt som viser seg på individnivå, ha sin årsak i internaliserte forestillinger og normer på makronivå (Regnö, 2013). Ut fra en slik forståelse kan det tenkes at det samme kan gjelde for kjønn. Teorien vil, slik jeg ser det, gjennom situert aktivitet og på individnivå og omvendt, være til hjelp til å identifisere de ulike nivåene i datamaterialet, ordne og strukturere data, samt beskrive på hvilken måte de «kjønnede» prosesser på samfunns- og organisasjonsnivå kommer til uttrykk i informantenes fortellinger fra praksis.

Teori om forhandlet sosial orden

Levin og Trost(2005) viser til Anselm Strauss teoretisering om forhandlet sosial orden, som er en teori om strukturelle forhandlinger innenfor organisasjoner. Teorien, som i utgangspunktet hadde sitt opphav innenfor organisasjonsfeltet, har senere blitt videreutviklet til å gjelde nesten all sosial virksomhet eller samhandling (Levin & Trost, 2005). Teorien viser til hvordan menneskets hverdagslige handlinger på individnivå henger sammen med strukturelle omstendigheter og regler på metanivå i organisasjonen (Hatch & Cunliffe, 2013). Gjennom interaksjon mellom mennesker fremforhandles det, på bakgrunn av kjennetegn ved blant annet situasjonen, konteksten, relasjonen og strukturen i organisasjonen, en sosial orden i gruppen eller i relasjonen. Sosial orden viser til en prosess der individ og grupper, ut fra felles sosialisering i en organisasjon, kultur eller samfunn, har en felles oppfattelse av virkeligheten i en gitt situasjon. Forhandlingene er ifølge Levin og Trost uuttalte, og er et resultat av den sosiale orden som foreligger, som igjen er med på å skape en ny sosial orden. På denne måten vil

organisasjonen, som et resultat av interaksjonen mellom mennesker og struktur på ulike nivåer internt og eksternt, være i en kontinuerlig utviklings- og endringsprosess (Levin & Trost, 2005).

Hanne Haavind(2000) har benyttet seg av ideen om forhandlet sosial orden for å vise hvordan kjønnsidentitet skapes og gjenskapes gjennom interaksjonsprosessen mennesker imellom. Ifølge Haavind vil kjønn strukturere sosiale relasjoner og både direkte og indirekte bidra til forhandlinger om hvilken rolle kjønn skal spille i situasjonen eller i relasjonen mellom de parter som samhandler (Haavind, 2000). Jeg vil benytte meg av teorien om forhandlet sosial orden for å oppdage, samt forstå og forklare, de «kjønnede» prosessene på samfunns- organisasjons-, gruppe- og individnivå.

Teorien om kjønnede prosesser

Solberg (Solberg A. 1995) viser til Hirdman (Hirdman, 2015) sitt begrep «genussystem» som legger for dagen det nettverk av prosesser, fenomen, forestillinger og forventninger som danner den forskjellighet av mønstre som finnes mellom kjønnene. «Genussystemet» blir ifølge Solberg en struktur av orden, som danner en forutsetning for andre sosiale ordninger, som blant annet ledelse (Solberg A. 1995). Solberg viser til at «Genussystemet» kjennetegnes av 2 logikker. Den første logikken formidler synet på at samfunnet er delt inn i mannlige og kvinnelige områder, der det mannlige området danner normen og oppfattes som allmenkjent. Den andre logikken viser til at skillet mellom de mannlige og kvinnelige områdene, kontinuerlig produseres og reproduseres gjennom meningsskapende og maktskapende prosesser.

Haavind underbygger, slik jeg ser det, Genussystemet sine logikker ved å vise til at fenomenet kjønn dreier seg om en særegen form for regulering av forholdet mellom det dikotome i begrepet kjønn- det feminine og det maskuline (Haavind, 2000). Kjønn blir på denne måten et kulturelt meningssystem, der det feminine og det maskuline kan ilegges alle slags fenomener, og som menneskene som del av den sosiale verden er kjent med. I følge Haavind blir begrepet kjønn kjennbart og synlig i interaksjonen når det maskuline og det feminine opptrer samtidig, selv om begrepet kjønn synkront fremstår som splittet. Å forholde seg til at kjønn både kan ha et feminint og maskulint innhold gjør, ifølge

Haavind, dette til et egnet analyseredskap når en leter etter kjønnete meningsinnhold, fordi det feminine trer frem ved fravær av det maskuline- og omvendt. På samme tid vil det «kjønnete» meningsinnholdet i de ulike fenomenene bidra til at sosiale strukturer knyttet til det feminine og det maskuline i samfunnet blir synliggjort, med det resultat at betydningen av kjønn, i et hvert fenomen og i enhver situasjon, alltid vil være tilstede (Haavind, 2000)

Regnö (Regnö, 2013) viser til at organisasjoner er arenaer der kjønn gjøres. Ved å studere hvordan kjønn, gjennom menneskelig interaksjon, kommer til syne i organisasjonens struktur og kultur, er det mulig å oppdage hvordan kjønn skapes og dannes gjennom stadige kjønnete prosesser på samfunns-, organisasjons- gruppe- og individnivå. Acker peker også på at organisasjoner, gjennom symboler, bilder, forestillinger, historier, konstruerer kjønnsdelinger som videre vil gjennomtrengte den enkeltes organisasjonskultur. Kjønnsmønstre er kontekstavhengige og kan derfor variere fra organisasjon til organisasjon. Videre vil produksjon og reproduksjon av kjønnsordningene i organisasjonene være et resultat av interaksjoner og interaksjonsmønstre mellom menneskene i organisasjonene. Til slutt viser Acker til at enkeltmenneskenes forståelse av, og sin holdning til, den kjønnete arbeidsstrukturen som utarter seg i organisasjonen, er bidragsytende i forhold til at kjønnsbilder og kjønnsordninger opprettholdes og reproduseres (Regnö, 2013).

Jeg vil benytte meg av presentert teori for å oppdage, samt forstå og forklare «kjønnete» prosesser i kvinnelig leder sin beskrivelse og opplevelse knyttet til lederidentitet og ledelsesutøvelse i sin organisasjon. Bak kulturen og strukturen i kvinnelig leder sine organisasjoner, kan det eksistere kjønnete forestillinger, holdninger eller normer som videre kan være førende for medlemmenes handlinger eller adferd. Ved å avdekke ulike kjønnsordninger i kvinnelig leder sine fortellinger fra lederpraksis, kan jeg trolig lettere kunne få tak i de bakenforliggende strukturer av mening som foreligger, for på denne måten kunne forstå og forklare sosial og kulturell adferd og ytringer som foregår i kvinnefelleskapet, samt i tilhørende organisasjoner.

Oppsummering

I dette kapitlet har den faglige plattformen for prosjektet, bestående av det teoretisk perspektivet symbolsk interaksjonisme, samt substantive teorier og perspektiver innenfor post-strukturalistisk teori, blir presentert og redegjort for.

5 Resultat og drøfting

Innledning

I dette kapitlet blir resultatene fra studien presentert og drøftet fortløpende under overskrifter basert på forskningsspørsmålene tilknyttet presentert problemstilling.

På hvilken måte opplever og beskriver informantene sin lederidentitet og ledelsesutøvelse?

Ifølge symbolsk interaksjonisme har et individ en identitet når det av andre personer anses som et sosialt objekt i en gitt situasjon, og individet selv er bevisst og kjent med dette (Levin & Trost, 2005). Ut fra en slik forståelse kan en si at informantenes lederidentitet ble synlig i intervjusituasjonen. Informantene var kjent med og enige i at det var deres rolle som leder og deres ledelsesutøvelse som dannet utgangspunkt for intervjusituasjonen, noe som videre var førende for både informantenes og min egen definisjon av situasjonen.

Jeg vil i det følgende presentere og drøfte informantenes lederidentitet og ledelsesutøvelse slik disse, i lys av symbolsk interaksjonistisk perspektiv, fremsto i intervjuene.

Presentasjon av informantens lederidentitet og ledelsesutøvelse slik disse fremsto i intervjuene.

I følge Mead vil lederidentiteten gjøre seg gjeldende i lederen sitt «Selv» via lederen sitt «Me», representert gjennom et sett av forventinger, til seg selv fra andre, slik lederen fortolker og oppfatter disse ut fra definisjonen av situasjonen. Disse forventingene, samt lederens tidligere erfaringer, språk, tankevirksomhet og internaliserte normer og regler, ut fra lederens definisjon av situasjonen, vil via «Selvet» sin aktive del «I» være førende for valg, prioriteringer og handlinger lederen til enhver tid foretar seg i øyeblikket. Dette sammenfaller med forståelsen av at lederen ikke har en statisk identitet, men at lederidentiteten vil være i stadig endring avhengig av kontekst og situasjon. Med andre ord vil det ut fra Mead sin forståelse av menneskets «Selv» være mulig å få øye på informantenes lederidentitet, slik disse fremsto i intervjusituasjonene, ved å vise til de

forventinger, erfaringer, refleksjoner og språk, samt normer og verdier som i informantenes fortellinger fra praksis, ut fra deres definisjonen av situasjonen, så ut til å være førende for deres lederadferd.

Forventinger, normer og verdier som tilsynelatende lå til grunn for informantenes lederidentitet og ledelsesutøvelse

I følge Mead er våre forventinger til oss selv i en gitt situasjon, et resultat av våre fortolkninger av hva vi oppfatter er andres forventinger til oss ut fra vår definisjon av situasjonen (Levin & Trost, 2005). I informantenes fortellinger fra praksis kan det se ut som om begge uttrykker forventinger til seg selv om å til enhver tid å være tilgjengelig, nærværende, omsorgsfull og «en trygg base» i sin lederrolle overfor sine medarbeidere.

Den ene informanten forteller:

«For meg er det veldig viktig å se de ansatte og ha tid til de ansatte, nærværsledelse, og være tett på slik at jeg som leder kan fange opp dersom det er noe som skjer og gå inn å bearbeide ting med en gang».

Ut fra sitatet, samt fra andre fortellinger fra praksis som fremkom i intervjuene, kan det se ut til at informantene har forventinger til seg selv i sin lederrolle om å bry seg om sine medarbeidere og ville dem godt, samt at kontoret deres som sted, og de som leder, skal kunne fungere som en «trygg base» for sine medarbeidere, der det til enhver tid er rom for å kunne lette på trykket og/ eller å dele både vanskelige og trivielle ting. Begge informantene fortalte at de bevisst benyttet seg av «åpen dør» for å signalisere tilgjengelighet. De var også opptatt av å opptre støttende overfor sine medarbeidere i hverdagen, romme deres følelser, samt finne løsninger på medarbeiderens utfordringer knyttet til jobb, og ved behov også privatarenaen.

Den ene informanten begrunnet valget med praksisen «åpen dør» som følger:

«Jeg pleier å la døren til kontoret mitt være åpen fordi jeg ønsker at medarbeiderne mine skal komme til meg. Jeg er tydelig på at jeg ønsker at veien inn til mitt kontor skal være kort, både for det ene og det andre, fordi det i hverdagen lett kan oppstå mange slags frustrasjoner, og dersom det går å «murrer» er det grobunn for konflikter»

Begge informantene formidlet i sine historier at de var opptatt av å være i forkant av konflikter, samt å kunne plukke opp misforståelser eller baksnakking i personalgruppen på et tidlig tidspunkt. Begge mente tidlig intervensjon var en viktig forutsetning for å utvikle og å opprettholde et godt og positivt arbeidsmiljø.

Ut fra informantens beskrivelser og refleksjoner fra praksis kan det se ut som om de også hadde forventinger til seg selv om å være trygg, synlig, faglig, profesjonell og effektiv i sin rolle som leder.

Den ene informant sa følgende i sine beskrivelser av seg selv som leder:

«Jeg tror jeg er en trygg leder, og i det legger jeg at personal og foreldre kan stole på at barnehagen blir drevet godt, og at de kan slappe av med at jeg er i rollen og at ting blir gjort.»

Begge informantene anså det som viktig å formidle til sine medarbeidere at de var trygge i sin rolle som leder. Å fremstå som trygg i rollen ble av den ene informant beskrevet som å formidle med både kroppsspråk og handling at hun som leder hadde «rygg til å bære» det som måtte komme. Den andre informant mente at hun formidlet trygghet i rollen blant annet ved være tydelig i sin kommunikasjon om forventinger til sine medarbeidere, samt å være tydelig i forhold til hva hun som leder mente og sto for. Begge informantene formidlet en tro på at trygge ledere resulterte i trygge medarbeidere. Begge informantene trakk også frem viktigheten av å våge å være synlige i sin rolle som daglig leder både overfor sine medarbeidere og som organisasjonens ansikt utad. I sine beskrivelser fra praksis så informantene ut til å vise egne lederforventinger til seg selv om å inneha et høyt faglig og pedagogisk fokus på det daglige arbeidet, være effektiv og profesjonell i sin ledelsesutøvelse i driften av barnehagen, samt å fungere som kontinuerlig pågangsdriver med hensyn til å utvikle barnehagen til å fremstå som en profesjonell organisasjon med fokus på å tilby foreldrene en best mulig kvalitet på barnehagen sine tjenester.

I forhold til den ene informantens rolle som daglig leder påpekte hun følgende:

«Det er viktig å formidle og ha fokus på at barnehagen er en arbeidsplass, og at vi voksne er her for barna, og ikke for vår egen del»

Som sitatet viser var det viktig for den ene informanten at barnehagen skulle fremstå som en profesjonell arbeidsplass, der både arbeidsoppgavene og organisasjonen i seg selv var forskjellig fra det private liv. Begge informantene mente at de som ledere innehadde ansvaret for at det pedagogiske og faglige arbeidet ble synliggjort for personalet i det daglige, blant annet gjennom utarbeiding av skriftlige dokumenter, arbeide med relevante faglige temaer på personalmøter og planleggingsdager, samt å formidle tydelige forventninger til medarbeiderne med tanke på det pedagogiske arbeidet tilknyttet de daglige arbeidsoppgavene i barnehagen.

I sine beskrivelser fra praksis kunne det se ut som om informantene begrunnet sine prioriteringer og valg ut fra verdier som hjelpsomhet, tilstedeværelse, tilgjengelighet, sensitivitet overfor og ivaretagelse av medarbeidernes behov, samt verdier som profesjonalitet, effektivitet, synlighet, faglighet, kvalitet og trygghet.

I følge Mead vil en person sine verdier og normer, i tillegg til forventninger, påvirke hvordan personen tenker og handler i ulike situasjoner (Levin & Trost, 2005).

Verdigrunnlaget kan for personen være bevisst og tilgjengelig i situasjonen, men kan like gjerne være ubevisst og derfor gjerne vanskelig eller umulig for personene å sette ord på. Ut fra en slik forståelse er det grunn til å tro at verdiene og normene en person handler ut fra kan bli synlig både gjennom personens språk og gjennom personens valg, prioriteringer og handlinger i praksis.

Verdier som likeverd, likhet, inkludering og rettferdighet var andre verdier som så ut til å fremkomme i begge informantene sine beskrivelser og refleksjoner fra praksis. Begge formidlet i sine fortellinger en holdning til, og forståelse av, at alle medarbeidere skulle bli hørt og inkludert i det daglig arbeidet, samt at alle, uavhengig av tittel, utdanning og bakgrunn, hadde noe å bidra med. I følge informantene var det deres oppgave som leder å gjøre medarbeiderne gode ved blant annet å legge til rette for at hver enkelt medarbeider kunne oppleve mestring og utvikling i det daglige arbeidet i barnehagen.

Den ene informanten brukte følgende idrettsmetafor for å beskrive hva hun mente var viktig å ha fokus på i utviklingen av personalgruppen:

«At alle skal kunne bidra med det som de er best til, men det er jo ikke alle på banen som scorer alle målene, vi trenger forsvarsspillere også. Og når jeg kjenner styrkene til alle, så er det lettere å la de skinne»

Begge informantene så ut til å formidle en oppfatning av at alle medarbeiderne, dem selv inkludert, er likeverdige. Selv om informantene ga uttrykk for å betrakte seg som en likeverdig del av personalgruppen, så det ut til at begge i sine fortellinger og beskrivelser fra praksis uttrykte en bevissthet knyttet til sitt utvidede ansvar i kraft av sin stilling. Skillet mellom leder og medarbeider var ifølge informantene knyttet til forpliktelser og ansvar, og ikke i forhold til spesifikke privilegier knyttet til deres rolle som leder.

Den ene informanten fortalte følgende om det å anse seg selv som en likeverdig del av personalet i det daglige arbeidet:

«Jeg tenker at det å være en del av fellesskapet på jobb og ta noen tunge løft selv også, ta en seinvakt, ta ut av oppvaskmaskinen eller stake en do og ikke sitte på sin høye hest som leder og ikke bidra, tror jeg gjør at alle ser at du som leder er en del av laget, selv om jeg har ansvar for at alt går rundt, så tror jeg dette å bidra er kjempeviktig».

Erfaringer som tilsynelatende ligger til grunn for informantenes lederidentitet og lederutvikling.

Ifølge Mead vil individets erfaringer, som ligger lagret i menneskets «Selv» via «Me», sammen med individets definisjonen av situasjonen, være påvirkende for individets valg, prioriteringer og adferd i nuet (Levin & Trost, 2005). Gjennom sine fortellinger så informantene ut til å synliggjøre sine erfaringer gjennom beskrivelser av valg og prioriteringer som gjorde seg gjeldene i møte med medarbeidere, foreldre, barn og samarbeidspartnere.

Den ene informanten hadde tidligere vært lærer på en barneskole. Hun fortalte at hun bevisst benyttet seg av erfaringer fra læreryrket i sin nåværende rolle som leder, noe som kom til syne når hun fortalte om måten hun planla og gjennomførte personalmøter på,

samt hvordan hun som leder tilrettela og utførte det overordnede pedagogiske arbeidet i barnehagen. I sine fortellinger så det også ut til at informantens tidligere erfaringer som medarbeider i en stor organisasjon viste seg. Informanten fortalte hvordan hennes erfaringer med sine tidligere ledere har preget hennes egne forventninger til hvordan hun selv ønsker å fremstå som leder i sin organisasjon. Videre fortalte informanten at tidligere erfaringer med å være medarbeider i en stor organisasjon har påvirket hvordan hun selv som leder legger opp og gjennomfører endringsprosesser i egen organisasjon.

Informanten fortalte følgende om hennes erfaringer fra endringsprosesser, og på hvilken måte disse erfaringene er førende for eget fokus som leder i liknende situasjoner:

«Det der med prosesser kan være tungrodd, og det er veldig viktig med informasjon i starten for å få med seg folk på laget. Det har jeg selv opplevd mange ganger at dette med informasjon har falt i fisk. Informasjon og motivasjon for å få til en god prosess, uavhengig om den er liten eller stor, mener jeg derfor er viktig å ha fokus på som leder.»

Gjennom å benytte seg av tidligere erfaringer knyttet til endringsprosesser, mente informanten at muligheten for å lykkes med endringsprosessen i egen organisasjon var bedre til stede.

Den andre informanten hadde lang erfaring innenfor barnehagefeltet, både som assistent, pedagogisk leder og daglig leder. Det så ut til at hennes erfaringer kom til syne gjennom ulike eksempler og historier fra møter med medarbeidere, foreldre, samarbeidspartnere og barn. Informanten fortalte flere ganger på eget initiativ at erfaringer som leder og ansatt innenfor barnehagefeltet har vært direkte påvirkende for hennes valg eller adferd i senere situasjoner.

Informantene har ulikt erfaringsgrunnlag for, og i, sin nåværende lederstilling. Den ene informanten har bakgrunn fra læreryrket og har jobbet som daglig leder i en liten foreldreeid barnehage i 2 år. Den andre informanten har lang erfaring fra barnehagefeltet og har vært daglig leder i en middels stor barnehage i 5 år. Ulike forutsetninger, som særtrekk ved barnehagen, personalgruppen, foreldregruppen, barna og antall år i lederstilling, så ut til å ha betydning for informantenes erfaringer som daglig leder. Blant annet så dette ut til å vise seg i informantenes beskrivelser av prioriteringer og valg

knyttet til deres arbeidsoppgaver i hverdagen. Informanten som hadde jobbet som daglig leder i 2 år, fortalte at hun brukte mye tid på administrative og faglige oppgaver i det daglige. Informanten mente selv at årsaken til hennes prioriteringer var knyttet til at hun var ny i rollen, og at det hadde vært mye nytt å sette seg inn i. Det faglige fokuset mente hun var knyttet både til organisasjonen sitt behov for å heve den faglige kvaliteten på det daglige pedagogiske arbeidet, samt at informanten selv, med bakgrunn i erfaringer fra læreryrket, mente det faglige og pedagogiske arbeidet var både spennende og nødvendig. Det relasjonelle arbeidet i barnehagen tok ifølge informanten også mye tid og fokus, men var ifølge informanten integrert i den daglige interaksjonen mellom henne og medarbeidere. Den andre informanten mente hun i hverdagen brukte mest tid på medarbeiderne. Hun var av den oppfatning at det var positivt for arbeidsmiljøet og forebyggende i forhold til sykefravær å prioritere tid til å kunne bidra til at alle medarbeiderne hadde det bra, og være til stede eller tilgjengelig dersom noen av medarbeidere hadde behov for hjelp eller samtale. Det å bruke mye tid på de ansatte i hverdagen, samt som leder prioritere å danne nære relasjoner til sine medarbeidere, mente informanten gjorde det lettere for henne å legge til rette for situasjoner eller samtaler som kunne bidra til å øke den enkeltes vekst, utvikling og trivsel i forhold til det daglige arbeidet. Dette mente informanten videre førte til positive konsekvenser knyttet til hennes egen lederhverdag:

«Når folk er tilstede på jobb, så får også jeg tid til å gjøre mine ting».

I tillegg til å bruke tid på medarbeiderne fortalte informanten at hun også brukte tid på oppgaver knyttet til administrasjon, det pedagogiske arbeidet, og ved behov også på praktiske oppgaver som blant annet klipping av plen, snømåking eller grave ut av kompostbingen. I følge informanten varierte oppgavene fra dag til dag, og var blant annet styrt av hvilke behov som rørte seg innad i, eller utenfor, organisasjonen.

I sine beskrivelser og refleksjoner fra praksis trakk begge informantene frem sine erfaringer som mor for egne barn. De fortalte begge at de benyttet seg av erfaringer fra foreldrerollen i utøvelsen av sin rolle som daglig leder i barnehagen.

Den ene informanten sa følgende om likheter mellom morsrollen og lederrollen:

«Det blir litt sånn morsfølelse, at en som leder passer på de, samtidig som jeg kan være ganske klar og tydelig»

Med dette mente informantene at lederrollen og rollen som mor hadde noen likheter. Blant annet pekte hun på at en i rollen som forelder oftest hadde sterke følelsesmessige bånd til sine barn, noe som medførte at relasjonen kunne tåle korreksjoner og tilbakemeldinger om ting som kunne være vanskelig, fordi målet med tilbakemelding, slik hun så det, var vekst og utvikling hos barnet. Informantene mente at en slik forståelse også kunne overføres til relasjonen mellom medarbeider og leder.

Informantene fortalte følgende om relasjonen mellom leder og medarbeidere:

«En kan som leder være ganske tøff dersom relasjonene er god. Dersom medarbeiderne er trygge på meg som leder, og jeg er trygge på de, så kan jeg av og til ta litt tak og «røske» litt i noen ting som kan gjøre litt vondt. Dette betyr jo ikke at jeg er ute etter å ta noen, fordi målet er jo hele tiden vekst»

På samme tid formidlet informantene, på bakgrunn av sine erfaringer med relasjonell ledelse, følgende utfordringer som leder knyttet til det å være følelsesmessig nær sine medarbeidere:

«Ja det er nødvendig for meg å skru av, og ikke være på jobb når jeg er hjemme eller andre ganger. Og det gjør jeg, men det er spesielt viktig å være bevisst dette når noen av medarbeiderne går gjennom vanskelige ting som sykdom eller dødsfall, det å kunne skille mellom rollen som leder og det å være venninne og hjelper i det private livet- ja det må jeg være veldig bevisst på»

Begge informantene viste også i sine beskrivelser og fortellinger fra praksis til erfaringer fra andre roller som på ulike måter påvirket deres ledelsesutøvelse. Den ene informantene hadde lang erfaring som trener fra idretten, og ifølge henne benyttet hun som leder seg av disse erfaringene i teamutviklingsarbeid og for å fremme medarbeiderens styrker og mestring. Samme informant var også for tiden videreutdanning i tillegg til å arbeide full stilling. Erfaringer knyttet til studentrollen, og kunnskap tilegnet i studiet, var ifølge informantene også førende for ledelsesutøvelse i ulike situasjoner. Begge informantene er

utdannet barnehagelærer, uten at dette ble et tema under intervjuene. Begge omtalte seg som leder, og ikke som barnehagelærer, i sine beskrivelser og fortellinger fra praksis. Samtidig så det likevel ut til at bakgrunnen som barnehagelærer i noen tilfeller kunne skimtes gjennom informantens fokus på, og refleksjoner rundt, det faglige arbeidet med barna i barnehagen.

I det følgende viser informanten hvordan erfaringer i forhold til arbeid med barn også kan benyttes i lederrollen for voksne:

«Vi har en tenkemåte at vi skal observere i forhold til barna før vi handler, men dette mener jeg også gjelder overfor ledelse av voksne. Det å se, observere, se hva som er problemet, stille støttende spørsmål som igjen skal føre til handling, og så en refleksjon i etterkant»

Begge informantene er kvinner, og hadde i kraft av sitt kjønn erfaringer fra kvinnefelleskap. Erfaringer knyttet til det å være kvinne, samt erfaringer særlig knyttet til utfordringer i kvinnefellesskap, kunne se ut til å komme til syne i informantenes beskrivelser og fortellinger fra praksis. Informantene fortalte at en i kvinnefellesskap ofte har et stort fokus på å vise omsorg overfor hverandre, på både godt og vondt. Det positive med kvinnefellesskap er ifølge informantene at kvinner er flinke til å ta vare på, og hjelpe, hverandre. På samme tid mente begge informantene at kvinners redsel for å såre andre kvinner kunne føre til en utydelig kommunikasjon, samt til baksnakking og allianser innad i fellesskapet. Begge hadde erfart at det på kvinnedominerte arbeidsplasser var mye «føleri» og at kvinner, trolig lettere enn menn, kunne ta til tårene dersom ting opplevdes som vanskelig. Den ene informanten hadde også erfart at medarbeidere på kvinnedominerte arbeidsplasser kunne ha vansker med å skille mellom de ulike relasjonene og rollene på jobb. Ifølge informanten kunne rollene på kvinnedominerte arbeidsplasser lett gli over i hverandre med det resultat at organisasjonen kunne fremstå som uprofesjonell.

I informantenes fortellinger om erfaringer knyttet til det å være kvinnelig leder, kunne det se ut som at betydningen av kjønn, kjønnsfaktoren, kun ble synlig i deres fortellinger fra

praksis når informanten selv hadde en bevisst opplevelse av kjønn som viktig forklaringsfaktor for utfallet eller valget i situasjonen.

Ifølge den ene informanten ble følgende viktig i situasjonene i møte med en far i barnehagen:

«Er en dame og leder, og i møte med noen typer menn, så føler jeg at jeg må ha fakta klar. Det er noe med at som dame så må en i møte med noen menn ha respekten gjennom kunnskap og ikke gjennom rolle eller tittel»

I sine beskrivelser og fortellinger fra praksis så begge informantene ut til å tillegge kjønn liten vekt når de skulle beskrive faktorer som var påvirkende for deres valg eller lederadferd i ulike situasjoner. I sine refleksjoner rundt kjønn var likevel begge tilbøyelige til å mene at kjønn i noen situasjoner spilte en rolle, mens i andre ikke. Begge informantene uttrykte at det var vanskelig å si noe om nøyaktig hvilken betydning kjønn kunne ha for deres og andres lederidentitet og ledelsesutøvelse.

Den ene informanten sa følgende da hun reflekterte rundt begrepene maskulin og feminin lederstil:

«Jeg kjenner at jeg ikke klarer å dele dette opp, fordi jeg merker at jeg ikke er vant med å tenke kjønn. Dette med kjønn er ikke noe jeg har vært veldig opptatt av, at det skal være forskjell, eller at jeg skal dele det opp etter kjønn.»

Begge informantene mente at det var flere faktorer enn bare kjønn som var påvirkende for deres egen ledelsesutøvelse, blant annet informantenes egen personlighet, egenskaper eller sinnsstemning, kjennetegn ved barnehagen, kjennetegn ved situasjonen og kjennetegn ved den eller de personene lederen samhandlet med. Med andre ord var begge informantene enige om at hvilke faktorer som påvirket deres ledelsesutøvelse i nuet, var avhengig av deres definisjon av situasjonen og konteksten ledelsen utøvdtes i.

Kommentarer og diskusjon tilknyttet presentasjon av informantens beskrivelser og opplevelser av egen lederidentitet og utøvelse av ledelse.

I følge informantene er det ulike faktorer som er påvirkende for hvordan de ser på seg selv i sin rolle som daglig leder, og hvilke valg, prioriteringer og handlinger de utøver i kraft av sin stilling. Begge viser til at det er definisjonen av situasjonen, og konteksten, som er avgjørende for hvilke valg de tar i nuet, og at disse igjen i stor grad er basert på tidligere erfaringer, på verdier og normer og på forventinger knyttet til seg selv og den eller de andre de samhandler med. Samtidig viste de til at deres ledelsesutøvelse også var avhengig av størrelsen på barnehagen og egenskaper ved denne, samt de ansattes ferdigheter og personlighet, dem selv som leder inkludert, lover og regler og til en viss grad også kjønn. At ledelsesutøvelse ifølge informantene er kontekstavhengig, samsvarer med Strand sin kontekstmodell for ledelse, der han viser til en rekke faktorer som på ulike måter virker inn på både lederens definisjon av situasjonen og på de valg, prioriteringer og handlinger som lederen gjør i nuet (Strand, 2010). I informantenes fortellinger fra praksis var det mulig å få øye på de ulike faktorene. I noen fortellinger var tidligere erfaringer, som for eksempel erfaring som lærer eller som medarbeider i barnehage, viktig for informantenes ledelsesutøvelse. I andre fortellinger kunne informantenes verdigrunnlag, slik som tilgjengelighet og hjelpsomhet, være førende for hvilke prioriteringer som ble viktige i ulike ledelsessituasjoner. Hvilke faktorer som ble fremtredende, samt viktighetsgraden av disse, kunne se ut til å være et resultat av informantenes subjektive definisjon ut fra situasjon og kontekst. I følge Mead vil alle erfaringer, verdier og normer, forventinger og språk til enhver tid være tilgjengelig i «Selvet» sitt «Me», og hentes frem ved behov (Levin & Trost, 2005). Ut fra en slik forståelse, at ledelse er subjektiv og avhengig av situasjon og kontekst, samt at ulike faktorer til enhver tid vil være påvirkende for ledelsesutøvelsen i nuet, kan gjøre det vanskelig for både lederen og utenforstående å observere og beskrive hvilke intensjoner som til enhver tid ligger til grunn for ledelsesutøvelsen. En kan gjerne si at ledelse dermed er uforutsigbar.

I intervjusituasjonen ga begge informantene uttrykk for at det var utfordrende å skulle si noe endelig om hvilke ulike faktorer som til enhver tid var påvirkende for deres egen

ledelsesutøvelse. Dette ble særlig synlig når spørsmålet om ledelse og kjønn ble stilt. I deres refleksjoner og fortellinger om kjønn, ga begge informantene uttrykk for at det var vanskelig å si noe om hvilken betydning kjønn kunne ha i ulike situasjoner knyttet til både egne og andres utøvelse av ledelse. Informantenes opplevelser knyttet til faktoren kjønn kan forstås på ulike måter. Dersom en ser kjønn som en variabel på lik linje med andre variabler, som blant annet størrelse på barnehagen eller medarbeidernes utdanningsbakgrunn, kan informantenes opplevelser av betydningen av kjønn forstås som kontekstavhengig, at kjønn vil ha ulik grad av betydning og påvirkning ut fra definisjonen av situasjonen. Kjønn vil på denne måten bare bli synlig i situasjoner der kjønn, subjektivt av individet, blir tolket som nødvendig å benytte seg av ut fra nettopp deres definisjon av situasjonen. Ut fra en slik forståelse av kjønn, er informantenes kjønn noe som hun selv vil kunne velge at skal være gjeldende i hennes utøvelse av ledelse. Dersom en derimot ser på kjønn ut fra symbolsk interaksjonistisk forståelse, er ikke kjønn en egen variabel, men en alletilstedeværende identitet som på lik linje med alder vil være representert i alle sosiale sammenhenger. Dette betyr at kjønn, betraktet som en grunnleggende identitet, ikke kan velges bort uansett sosial situasjon. Kjønn vil ut fra en slik forståelse ikke kunne betraktes som en egenskap ved informanten, men noe som skapes og gjenskapes gjennom sosial interaksjon, både med seg selv og med andre. Dette kan forklare hvorfor det for informantene i intervjusituasjonen var vanskelig å skulle sette eksakt ord på betydningen av kjønn, samt viktighetsgraden og styrkegraden av kjønn i de ulike situasjonene. Med utgangspunkt i forståelsen av at kjønn er en alletilstedeværende identitet, vil betydningen av kjønn være integrert i både informantenes erfaringsgrunnlag, verdigrunnlag, og språk. Kjønn vil også fungere som en egen fortolkningsramme for informantene i møte med andre, noe som vil være påvirkende for blant annet deres forventinger og fortolkninger av disse, samt for deres definisjon av situasjonen. Kjønn er ifølge symbolsk interaksjonisme ikke noe informantene har, men noe de gjør i interaksjon med seg selv og andre (Levin & Trost, 2005). Levin og Trost viser til at kjønn, ut fra en symbolsk interaksjonistisk forståelsesramme, virker på, og mellom, alle nivå i samfunnet, og blir synlig i interaksjon mellom individer i net. Kjønn forstått som en alletilstedeværende identitet integrert i informantenes «Selv», samt at betydningen av kjønn samtidig gjør seg gjeldende på alle nivå i det sosiale livet, både på samfunns-,

organisasjons-, gruppe- og individnivå, gjør det mulig å forklare og forstå informantenes vanskeligheter knyttet til å identifisere kjønn, og dets betydning i og for deres ledelsesutøvelse i nuet. Da betydningen av kjønn både er integrert i informantenes «Selv» via «Me» og i de sosiale strukturene og interaksjonsprosessene som omgir informanten i det daglige, og derfor ikke nødvendigvis verken synlig eller bevisst for informantene selv, kan en forstå at det var utfordrende for informantene å skulle si noe endelig om hvilken betydning kjønn har for både sin egen og andre sin ledelsesutøvelse i ulike situasjoner.

Formålet med prosjektet er å vinne innsikt i hvilken betydning kjønn kan spille for kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin opplevelse av lederidentitet og utøvelse av ledelse. Arbeidshypotesen er at kjønn på en eller annen måte spiller en rolle for hvordan kvinnelige ledere ser på seg selv som leder, samt for deres valg, prioriteringer og handlinger i nuet. For å kunne forklare eller forstå hvilken rolle kjønn spiller, viser Yukl (Yukl, 2013) til viktigheten av å undersøke hvordan organisatoriske og kulturelle faktorer på samfunnsnivå kan påvirke individer sin adferd og utvikling av identitet på individnivå. Yukl sin henstilling sammenfaller med Levin og Trost sin forståelse av kjønn som en alletilstedeværende identitet på samfunnsnivå, som blir synlig og gjør seg gjeldende i interaksjonsprosesser på gruppe- og individnivå, og videre er påvirkende for individets valg og adferd i nuet.

Ut fra forståelsen av kjønn som en alletilstedeværende identitet, og som et resultat av «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå, blir det videre naturlig, for å søke svar på spørsmålet om hvilken betydning kjønn kan spille for informantenes lederidentitet og ledelsesutøvelse, å ta utgangspunkt i informantenes beskrivelser fra egen lederpraksis, og drøfte om informantenes opplevelser og beskrivelser av egen lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå kan forstås ut fra «kjønnede» prosesser på samfunns-, organisasjons- og gruppenivå.

I presentasjonen av informantenes beskrivelser av lederidentitet og ledelsesutøvelse slik disse fremsto i intervjusituasjonen, kan det se ut til at en kan trekke frem 2 funn som representerer tendenser i datamaterialet på tvers av informantenes fortellinger. Funnene er som følger:

Funn 1

Begge informantene så ut til å trekke frem forventinger til seg selv om å fremstå som trygg, synlig, faglig, profesjonell og effektiv i sin rolle som daglig leder i egen organisasjon, og samtidig så det ut til at begge begrunnet sin egen ledelsesutøvelse ut fra verdier som profesjonalitet, effektivitet, synlighet, faglighet, kvalitet og trygghet. I følge informantene brukte de begge mye tid på administrative, pedagogiske og faglige arbeidsoppgaver i sitt daglige arbeid. Dette samsvarer med skisserte ansvarsområder for daglig leder og som innbefatter ansvar for den administrative, pedagogiske, strategisk utvikling, samt personalutvikling i barnehage som organisasjon (Gotvassli, 1996). I følge begge informantene var det viktig å fremstå som trygg og profesjonell i sin rolle som daglig leder, både overfor egne medarbeidere, foreldre i barnehagen og samarbeidspartene. Den ene informanten fremhevet at hun som leder formidlet trygghet i egen rolle gjennom å vise med kropp og handling at hun hadde «rygg til å bære» det som måtte komme. Begge informantene så også ut til å formidle en forventning til seg selv i rollen som daglig leder om å være synlig innad i egen organisasjon men også utad. Videre formidlet de en forventning om å ha hovedansvaret, og være pågangsdriver, for barnehagens faglige og pedagogiske utvikling og synliggjøring av dette overfor egne i det daglige. Det så ut til at begge informantene ønsket at egen barnehage skulle fremstå som en profesjonell organisasjon, og begge så ut til å ha fokus på å kunne tilby god kvalitet på barnehagens tjenester. Ifølge den ene informanten var det viktig at barnehagen fremsto som en profesjonell arbeidsplass, der både arbeidsoppgaver og organisasjonen i seg selv var forskjellig fra medarbeidernes private liv. Informantenes forventinger til sin egen rolle som daglig leder, samt de presenterte verdier, så videre ut til å resultere i en ledelsesutøvelse med fokus på å få barnehagen til å fremstå som en profesjonell organisasjon som leverte tjenester av god faglig og pedagogisk kvalitet, samt at begge informantene både innad i organisasjonen, men også i møte med foreldre og samarbeidspartnere, skulle fremstå som trygge, faglige og profesjonelle i sine roller som daglige ledere i egen organisasjon.

«Forestillingen om menns fortrinn» som nevnes innledningsvis, fremmer en forståelse av at menn i kraft av sitt kjønn anses å være mer kvalifisert i lederrollen enn det kvinner er

(Yukl, 2013). Lederrollen var i utgangspunktet forbeholdt menn, med det resultat at forskning og litteratur innen ledelse i stor grad har vært influert av maskuline verdier og forestillinger knyttet til ledelsesfeltet samt utvikling av begreper. Disse har derfor tradisjonelt innehatt et maskulint meningsinnhold med fokus på målstyring og oppgaver i ledelse (Strand, 2010; Solberg, 1995). Informantene opplevde forventning til seg selv om å fremstå som, trygg, synlig, faglig og profesjonell i sin lederrolle. Ut fra tradisjonell forståelse av ledelse og organisasjon, kan informantenes faglige og pedagogiske fokus i sitt daglige arbeid forstås som en forekomst av maskulin lederstil og tilnærming til ledelse.

Funn 2

Begge informantene så ut til å trekke frem forventinger i sin rolle som daglig leder i barnehage om at de som daglig ledere til enhver tid skulle være tilgjengelige, nærværende, omsorgsfulle og fungere som en «trygg base» for sine medarbeidere. På samme tid så det ut til at de begge begrunnet sine valg og prioriteringer i sin ledelsesutøvelse ut fra verdier som tilstedeværelse, tilgjengelighet, sensitivitet, likeverd, likhet, inkludering og rettferdighet. Solberg (1995) trekker frem liknende funn i sin undersøkelse, der hun viser til et sammenlignbart verdigrunnlag, samt likeartede forventinger til egen lederrolle som informantene i prosjektet. I følge Solberg la de kvinnelige lederne i hennes prosjekt vekt på tradisjonelle kvinnelige verdier i utformingen av deres lederroller, og omsorg ble av de kvinnelige lederne ansett som en viktig del av deres lederfunksjon. De kvinnelige lederne i Solberg sin undersøkelse viste omsorg i lederrollen blant annet gjennom å praktisere «åpen dør», gjennom å avlaste sine medarbeidere med hensyn til deres arbeidsoppgaver, samt å opptre støttende og være lydhøre overfor medarbeiderne sine behov (Solberg, 1995). Informantene i prosjektet så ut til å ha forventinger om å i sin rolle som daglig leder opptre støttende overfor sin medarbeidere, samt kunne romme deres følelser dersom det var behov for dette. Begge uttrykte forventinger overfor seg selv om å kunne signalisere til sine medarbeidere i det daglige at de brydde seg om dem og ville dem godt. Som de kvinnelige lederne i Solberg sin undersøkelse benyttet informantene i prosjektet seg av «åpen dør» for å signalisere deres tilgjengelighet som leder. Begge informantene ønsket også at deres kontor skulle

kunne fungere som en «trygg base», der deres medarbeidere til enhver tid kunne komme å «lette på trykket» og dele både utfordrende, men også trivielle ting med dem som ledere. For begge informantene var tidlig intervensjon, å være i forkant av eventuelle konflikter eller å plukke opp misforståelser og baksnakking i personalgruppen, viktig og de betraktet deres initiativ som en forutsetning for å kunne utvikle og å opprettholde et positivt arbeidsmiljø i deres organisasjoner. Ifølge begge informantene var det deres oppgave å gjøre sine medarbeidere gode gjennom å legge til rette for både faglig og personlig utvikling for hver enkelt medarbeider. De formidlet begge viktigheten av å signalisere, samt i praksis utvise, en holdning om at alle medarbeidere var likeverdige, og av den grunn hadde rett til å bli hørt og inkludert i det daglig arbeidet. Begge informantene så ut til å betrakte seg som en likeverdig del av personalgruppen, selv om det kunne se ut som om begge var bevisst sitt utvidede ansvar i gruppen i kraft av sin stilling som daglig leder. Regnö (2013) viser i sin undersøkelse, knyttet til kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter i Sverige, til liknende funn omhandlende informantenes opplevde likhetsorientering og likhetsideal som påvirkende for ledelsesutøvelse.

I følge Solberg (1995) så det ut til at de kvinnelige lederne i hennes undersøkelse hadde vansker med å avgrense seg fra sine medarbeidere i sin lederrolle. Selv om begge informantene så ut til inneha nære relasjoner til sine medarbeidere, så informantene ikke ut til å formilde i sine fortellinger at det for dem var vanskelig å avgrense seg fra sine medarbeidere i det daglige. På den annen side fortalte begge at det å til enhver tid skulle romme andre sine følelser, samt det å inneha nære relasjoner til alle medarbeidere, til tider både kunne oppleves som utfordrende og slitsomt.

I følge Solberg (1995) var det flere likhetstrekk mellom hvordan de kvinnelige lederne i hennes undersøkelse så på seg selv i sin lederrolle, og den tradisjonelle kvinnerollen slik denne utspilte seg på samfunnsnivå. For Solberg kunne det se ut som om de kvinnelige lederne, i kraft av sitt kjønn, hadde forventinger om utøvelse av omsorg i sin lederrolle (Solberg, 1995). Liknende funn knyttet til forventinger om å utøve omsorg i lederrollen kan også sies å gjelde informantene tilknyttet dette prosjektet. Det kan se ut som om informantenes forventninger til seg selv i sin lederrolle, samt verdigrunnlaget som gjør

seg gjeldende i definisjonen av situasjonen, resulterer i en ledelsesutøvelse med fokus på omsorg, relasjonsbygging og ivaretagelse av medarbeiderne. «Forestillingen om kvinners fortrinn» som nevnes innledningsvis, fremmer en forståelse av at kvinner, i kraft av sitt kjønn, i sin lederrolle viser mer empati, er mer likeverdige, sensitive og intuitive i sine relasjoner til sine medarbeidere enn mannlige ledere (Yukl, 2013). De kvinnelige lederne, både tilknyttet dette prosjektet og i Solberg sin undersøkelse, sitt fokus på relasjoner og det å opptre støttende i lederrollen, er funn, om enn ikke entydige, som kan understøttes av både nasjonal og internasjonal forskning (Yukl, 2013; Eagly, Johannesen-Schmidt, & van Engen, 2003; Colbjørnsen, 2009). I følge Yukl blir presenterte egenskaper som empati, sensitivitet og intuisjon gjerne betegnet som feminine lederegenskaper og lederstil (Yukl, 2013)

Med utgangspunkt i presenterte funn, på hvilken måte kan «kjønnede» prosesser på samfunns- organisasjons- og gruppenivå virke inn på informantenes lederidentitet og utøvelse av ledelse på individnivå?

Ifølge symbolsk interaksjonisme vil informantene forholde seg til sin virkelighet ut fra den meningen den har for dem (Levin & Trost, 2005). Med andre ord vil informantenes forståelse av en situasjon eller et fenomen være førende for deres reaksjon eller handling tilknyttet situasjonen eller fenomenet. Ut fra en slik forståelse vil fenomenene lederidentitet, ledelsesutøvelse og kjønn framstå som sosiale symbol for informantene, og vil, i lys av symbolsk interaksjonistisk og post-strukturalistisk forståelsesramme, romme både et subjektivt og et allmenkjent meningsinnhold knyttet til disse. De sosiale symbolene vil videre, ut fra sitt følelsesmessige og beskrivende meningsinnhold, betinge informantene til å handle (Levin & Trost, 2005).

Med bakgrunn i funn 1 kan det se ut til at informantene forstår sin egen lederidentitet som blant annet å være trygg, synlig, faglig, profesjonell og effektiv i sin rolle som daglig leder i egen organisasjon. På samme tid kan det i funn 2 se ut til at informantenes egen lederidentitet blir forstått som det å være tilgjengelig, nærværende, omsorgsfull, hjelpsom, rettferdig og sensitiv i samme rolle. Det subjektive meningsinnholdet som informantene formidler tilknyttet fenomenet lederidentitet i funn 1 og 2, forstått som sosialt symbol, vil i ifølge symbolsk interaksjonisme videre være førende for deres

ledelsesutøvelse i praksis. Når det gjelder fenomenet ledelsesutøvelse ser det ut til at informantene sitt subjektive meningsinnhold på den ene siden, med utgangspunkt i funn 1, blir formidlet som fokus på å få barnehagen til å fremstå som en profesjonell organisasjon, samt for informantene å fremstå, både innad og utenfor barnehagen, som trygge, faglige og profesjonelle i sin rolle som daglige ledere. På den annen siden kan det på samme tid se ut til at informantene ut fra funn 2 formidler et subjektivt meningsinnhold tilknyttet samme fenomen, som deres fokus på å praktisere omsorg, samt å bygge og vedlikeholde relasjoner i deres utøvelse av ledelse. Med utgangspunkt i post-strukturalistisk perspektiv vil informantenes subjektive meningsinnhold, tilknyttet de sosiale symbolene lederidentitet og ledelsesutøvelse, være et uttrykk for et allmennkjent meningsinnhold knyttet til de samme fenomen (O`Byrne, 2011). Dette kan sies å være tilfelle når det gjelder funn 1, der det allmennkjente meningsinnholdet på samfunnsnivå knyttet til fenomenene lederidentitet og ledelsesutøvelse, forstått som maskuline sosiale symboler jmfør Hirdmann (3/1988) sitt «genussystem», er sammenfallende med informantenes valg og prioriteringer tilknyttet dette funnet, og kan forstås som en maskulin tilnærming til ledelse og egen lederrolle. Ut fra post-strukturalistisk forståelsesramme vil informantenes allmennkjente meningsinnhold, med det mannlige som norm, tilknyttet begrepene ledelse og organisasjon, være påvirkende for hvordan informantene subjektivt forstår og oppfatter fenomenene lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå. I lys av en slik slutning kan informantenes «maskuline» meningsinnhold i de sosiale symbolene lederidentitet og ledelsesutøvelse bli forståelig, noe som videre kan være med på å forklare informantenes fokus og valg i deres utøvelse av ledelse som presentert i funn 1. På den annen side kan en vise til at informantenes tilsynelatende subjektive meningsinnhold til de sosial symbolene lederidentitet og ledelsesutøvelse presentert i funn 2, står i kontrast til det allmennkjente meningsinnholdet på samfunnsnivå tilknyttet de samme fenomen. Informantenes tilsynelatende fokus på omsorg og relasjoner i sin ledelsesutøvelse kan sies å være en motsetning til det faglige og profesjonelle fokuset som presentert i funn 1. Ut fra Haavind sin oppfattelse av kjønnsbegrepet, at det feminine fremtrer ved fravær av det maskuline, samt «Forestillinger om kvinners fortrinn», kan en trekke den slutningen at informantenes fokus og valg i deres lederrolle kan være et uttrykk for en feminin lederstil, som kan være

påvirket av deres kjønn. Imidlertid viser Yukl (Yukl, 2013) til at forklaringen på kjønnsforskjeller i ledelse trolig ikke er knyttet til kjønn alene, men er et resultat av organisatoriske og kulturelle faktorer på samfunns- eller organisasjonsnivå. Ut fra Yukl sin forståelse av fenomenene ledelsesutøvelse og kjønn blir det naturlig å søke utover kjønn som eneste forklaringsfaktor knyttet til funn 2, for på den måten å søke svar på om informantenes subjektive meningsinnhold tilknyttet de sosiale symbolene lederidentitet og ledelsesutøvelse kan forklares og forstås ut fra andre faktorer på samfunns- og organisasjonsnivå.

I følge Solberg (1995) sin undersøkelse var det mange likhetstrekk mellom de kvinnelige lederne sin beskrivelse av seg selv som leder og den tradisjonelle kvinnerollen slik denne utspilte seg på samfunnsplan. Solberg sine funn ble støttet av Skogen, Haugen, Lundestad & Slåtten (2009). Lignende funn fremkom i dette prosjektet, der tilgjengelighet og omsorg viste seg som viktig for informantenes forståelse av egen lederidentitet, og som kan sies å samsvare med feminin tilnærming til ledelse. Ut fra en slik forståelse kan det tenkes at begrepet kvinne, forstått som allmennkjent sosialt symbol på samfunnsplan, utgjør, som Haavind (2000) viser til, et kulturelt meningssystem og blir tillagt et feminint meningsinnhold i form av verdier, normer og oppfatninger tilknyttet det kvinnelige, som videre bidrar til at det «kjønnede» meningsinnholdet alltid vil være til stede og prege menneskenes forståelse av begrep og fenomen samt deres definisjon av situasjonen (Haavind, 2000). Med bakgrunn i dette, samt ut fra en forståelse av organisasjoner som arenaer der kjønn gjøres og blir synliggjort i organisasjonens struktur og kultur, er det interessant å undersøke på hvilken måte det allmennkjente symbolet kvinne, på samfunnsnivå, gjør seg gjeldende i informantenes organisasjoner, og om informantenes subjektive meningsinnhold tilknyttet lederidentitet og ledelsesutøvelse presentert i funn 2 kan forklares og forstås ut fra et slik nivå.

Med bakgrunn i funn 2 kan det se ut som om omsorg er vesentlig i informantenes ledelsesutøvelse, og videre styrende for valg, prioriteringer og handlinger som informantene gjør i sin lederrolle. Trolig kan informantenes praksis med «åpen dør», deres fokus på medarbeiderne sitt «ve og vel», samt å operere som en «trygg base» i det daglige, forstås som et uttrykk for deres omsorg. I sin undersøkelse forklarte Solberg

(1995) de kvinnelige lederne sin omsorgsutøvelse som et resultat av en kjønnssoialisering som resulterte i forventinger for kvinner om å utøve omsorg i lederrollen. Solberg sin forklaring kan muligens forstås ut fra Hirdmann (3/1988) sitt «genussystem», som viser til at det som en konsekvens av skillet mellom det mannlige og kvinnelige, kan rettes ulike forventinger eller forestillinger tilknyttet samme sosiale symbol avhengig av kjønn, og som i dette tilfellet videre kan danne ulike forutsetninger for ledelse. I følge Skogen et. Al (2009) er verdigrunnet som ligger til grunn for omsorgsbegrepet nært knyttet til kvinners personlige verdier og holdninger i kraft av sitt kjønn, noe som videre kan forstås som et uttrykk for en tradisjonell omsorgshabitus (Skogen, Haugen, Lundestad, & Slåtten, 2009). I lys av dette kan informantene sitt subjektive meningsinnhold tilknyttet omsorg forstås som et resultat av begrepet kvinne, forstått som et allmenkjent sosialt symbol der verdigrunnet i stor grad vil være sammenfallende med begrepet omsorg, noe som videre trolig vil prege informantenes verdier, forståelser og betraktningmåter i organisasjonen. Med andre ord kan det tenkes at både informantene sine forventinger til egen ledelsesutøvelse, samt deres kvinne-dominerte omgivelser sine forventinger til informantenes utøvelse av ledelse, trolig kan være påvirket av det enkelte individ sitt omsorgshabitus, som mulig kan prege både informantenes og deres medarbeideres oppfatninger om hva som betraktes som «riktig» ledelse ut fra gjeldende kontekst.

Informantenes organisasjon, barnehage, kjennetegnes blant annet av en flat organisasjonsstruktur, og av arbeidsoppgaver som innebærer omsorg for barn. Kjennetegn ved organisasjonsstruktur og arbeidsoppgaver kan ifølge post- strukturalistisk forståelsesramme ha sin årsak i «kjønnede prosesser» på samfunnsnivå. Dersom en tar utgangspunkt i det allmenkjente meningsinnholdet knyttet til begrepene kvinne og omsorg, kan dette trolig bidra til å forklare enkelte faktorer knyttet til barnehagens organisering, samt innholdet i arbeidsoppgavene til både informantene og deres medarbeidere. Blant annet kan informantenes verdier knyttet til likeverd og likestilling være ett uttrykk for det, på samfunnsnivå, allmenkjente meningsinnholdet for kvinne, som gjennom barnehagens organisasjonsstruktur videre kan være påvirkende for interaksjonsprosesser mellom organisasjonsmedlemmene på gruppenivå, samt på informantenes opplevelse av egen lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå.

Barnehage som organisasjon reguleres blant annet gjennom «Lov om Barnehager» og «Rammeplan for barnehager». Disse er utarbeidet og vedtatt i offentlige organ, på samfunnsnivå, og kan sies å tradisjonelt representere en «maskulin» forståelse av organisasjoner og samfunn. Forstått slik kan lover og retningslinjer, via «kjønnede prosesser», utgjøre en maskulin innflytelse på informantenes arbeidsoppgaver på individnivå, samt for organisering av arbeidsoppgaver på gruppenivå for å kunne imøtekomme lovens og rammeplanens krav på samfunnsnivå. Slik sett kan informantens tilsynelatende prioritering av administrative og faglige arbeidsoppgaver som fremkommer i funn 2 være et uttrykk for maskuline «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå, som videre viser seg i informantens prioriteringer på individnivå.

I følge sosial interaksjonisme har informantene utviklet meningsinnholdet tilknyttet de sosiale symbolene lederidentitet og ledelsesutøvelse i sosial interaksjon med andre mennesker eller i interaksjon med seg selv (Levin & Trost, 2005). Ut fra en slik oppfatning er det nærliggende å forstå at informantenes subjektive meningsinnhold tilknyttet beskrevne sosiale symbol er utviklet gjennom sosial interaksjon med sine medarbeidere i egen organisasjon, og i eget «Selv». Informantenes og medarbeiderens forståelse av organisasjonen og menneskene som jobber der vil ifølge Christensen, Lægreid, Roness, & Røvik, (2013) videre være førende for både informantenes og deres medarbeideres mål, handlingslogikk, beslutninger og adferd. Med bakgrunn i dette er det naturlig å undersøke om informantenes subjektive meningsinnhold tilknyttet de sosiale symbolene lederidentitet og ledelsesutøvelse kan forstås som noe som er utviklet i interaksjon med sine medarbeidere i egen barnehage, og eventuelt på hvilken måte.

I følge symbolsk interaksjonisme vil informantenes lederidentitet gjøres seg gjeldene i informantenes «Selv» via deres «Me», representert gjennom et sett av forventinger, slik informantene fortolker og oppfatter disse til seg selv, fra den eller de andre i en gitt situasjon (Levin & Trost, 2005). Lederidentiteten vil, sammen med definisjonen av situasjonen, videre være førende for utøvelse av ledelse i net. Det er i interaksjon med sine medarbeidere eller andre som informantene anser som sosiale objekter, ut fra definisjonen av situasjonen, at informantenes lederidentitet blir synlig. Slik forstått vil informantenes subjektive forståelse av egen lederidentitet være påvirket av medlemmene

i egen organisasjon og andre aktuelle sosiale objekter, ut fra forventinger knyttet til egen lederidentitet.

Det kan være nærliggende å søke forklaring på funn 1 ved å ta utgangspunkt i informantens tilsynelatende syn på barnehage som organisasjon, som ut fra symbolsk interaksjonistisk forståelsesramme vil være et uttrykk for informantenes definisjon av situasjonen. Ønsket om å fremstå effektiv og faglig i sin rolle som daglig leder kan samsvare med et instrumentelt syn på ledelse, der formålet med ledelse er å styre medlemmene slik at målet for organisasjonen kan nås. Informantenes fokus på at barnehagen skal fremstå som en profesjonell organisasjon kan forstås ut fra et ny-institusjonelt perspektiv, som viser til at informantene, i lys av dette perspektivet, blir påvirket av omgivelsene sine forventinger om hvordan profesjonelle organisasjoner skal drives og utformes. Et instrumentelt syn på ledelse og et ny-institusjonelt syn på organisasjon kan, med utgangspunkt i «genussystemet» der den mannlige definisjonen av begrepene anses som norm (Hirdmann, 3/1988), være et resultat av «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå. Med utgangspunkt i Mead sin forståelse av «Selvet» (Levin & Trost, 2005), samt post-strukturalistisk teori, kan det tenkes at informantenes tilsynelatende instrumentelle perspektiv på ledelse, samt sitt ny-institusjonelle perspektivet på profesjonelle organisasjoner som trolig kan ses i funn 1, kan være et resultat av at informantene, via «Selvet», speiler seg i det mannlige idealet for ledelse og organisasjoner representert som forventinger til seg selv fra «de generaliserte andre», og videre blir integrert som forventinger informantene har til seg selv i rollen som daglig leder. «De generaliserte andre» viser i denne sammenheng til det mannlige idealet for ledelse og organisasjoner. Ut fra en slik forståelse kan informantenes tilsynelatende instrumentelle og ny- institusjonelle syn på organisasjoner videre forklare informantenes fokus på effektivitet, faglighet og synlighet i rollen som daglig leder, og kan forstås som en måte å søke legitimitet fra sine omgivelser ut fra det allmenkjente maskuline meningsinnholdet knyttet til organisasjon, lederidentitet og utøvelse av ledelse.

I funn 2 formidler informantene forventinger om å utøve omsorg, samt å ha fokus på relasjoner i sin ledelsesutøvelse. I følge institusjonelt perspektiv på organisasjoner blir organisasjonskultur definert som noe organisasjonen er, og ikke noe organisasjonen har,

og som blir synlig gjennom organisasjonsmedlemmenes interaksjonsprosesser. I følge Schein kan organisasjonskultur defineres som et mønster av grunnleggende antakelser som viser til hva som er den rette måten å oppfatte, å tenke og å føle på i organisasjonen, og som er representert via kulturelementer som grunnleggende antakelser, verdier og artefakter (Gotvassli, 1996; Strand, 2010; Hatch & Cunliffe, 2013). Ut fra den post-strukturalistiske forståelsen knyttet til begrepet «kvinne» som allmennkjent sosialt symbol, samt omsorgshabitus, kan det tenkes, ut fra Haavind (2000) sin forståelse av at «kjønnede» meningsinnhold alltid vil være til stede og prege menneskenes forståelse av begrepet eller definisjonen av situasjonen, og det faktum at informantenes organisasjoner er kvinnedominert, at kvinnelige verdier slik disse fremstår i samfunnet vil være representert i organisasjonskulturen i informantenes egen organisasjon. Gjennom å tilhøre samme kjønn, samt samme organisasjon, kan det tenkes at organisasjonsmedlemmene, i lys av symbolsk interaksjonisme, kan utvikle en felles eller tilnærmet lik definisjon av situasjonen, sosial orden, som videre trolig vil gjøre seg gjeldende i informantene sine barnehagers kultur. De ulike kulturelementene i informantenes organisasjoner vil, i lys av «teori om forhandlet orden», være et resultat av en kontinuerlig pågående forhandling mellom de kvinnelige medlemmene i informantenes organisasjoner, trolig resultere i en kontinuerlig produksjon og reproduksjon av verdier, normer og antakelser som til enhver tid skal være gjeldende i informantenes organisasjonskultur. Ut fra symbolsk interaksjonistisk forståelsesramme vil de verdiene, artefaktene og grunnleggende antakelser virke på informantenes forståelse av egen lederidentitet gjennom informantenes fortolkning av de forventinger til seg selv som leder, fra andre, som foreligger i egen organisasjonskultur. Informantenes fortolkede forventinger til seg selv fra sine medarbeidere, via organisasjonskulturen, vil ifølge symbolsk interaksjonisme videre være førende for lederens lederidentitet og ledelsesutøvelse i nuet. Haugen (Haugen, 1999) viser til det relasjonelle perspektivet tilknyttet omsorg som allmennkjent sosialt symbol. Ut fra Haugen sin forståelse av begrepet omsorg, blir informantenes fokus på omsorg i sin ledelsesutøvelse forstått som en måte å bekrefte, utvikle og styrke sine relasjoner til sine medarbeidere. I sammenheng med forståelsen av begrepet omsorg som et resultat av forestillingen om informantenes omsorgshabitus, samt det relasjonelle perspektivet på begrepet omsorg kan informantenes omsorgsfokus i sin ledelsesutøvelse,

forstått som organisasjonsadferd, være et uttrykk for informantenes handlingslogikk i en gitt kontekst. De ulike kulturelementene i organisasjonskulturen kan videre, i lys av symbolsk interaksjonisme og det institusjonelle perspektivet, via informantenes «Selv», være førende for hvilke valg og prioriteringer som i en gitt situasjon oppleves av informantene som «logikken om det passende» i nuet. Det betyr at informantenes utøvelse av omsorg kan være en respons på, eller et resultat av, de verdier, normer og grunnleggende antakelser som kommer til uttrykk i organisasjonskulturen i informantenes barnehager, og som for informantene anses som «logikken om det passende» ut fra hennes definisjon av situasjonen.

Ut fra forståelsen av at organisasjoner er arenaer der kjønn gjøres og blir synliggjort i organisasjonens struktur og kultur, kan en, i lys av symbolsk interaksjonistisk forståelsesramme og post- strukturalistisk teori, vise til hvordan det allmennkjente sosiale feminine symbolet kvinne, samt de allmennkjente sosiale maskuline symbolene organisasjon og ledelse, kan gjøre seg gjeldende i informantenes organisasjoner, og via organisasjonskulturen eller sine omgivelser videre være påvirkende på informantenes subjektive meningsinnhold tilknyttet lederidentitet og ledelsesutøvelse. Informantenes fokus og forståelse tilknyttet lederrollen på individnivå presentert i funn 1 og 2, kan på denne måten forstås og forklares ut fra «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå, som via organisasjonskultur i informantenes organisasjoner videre kan være påvirkende for informantenes subjektive meningsinnhold tilknyttet egen lederidentitet og ledelsesutøvelse i en gitt situasjon på individnivå.

Oppsummering

I dette kapittelet har resultatene, samt hovedfunn, fra studien blitt presentert og drøftet ut fra prosjektets problemstilling og forskningsspørsmål.

6 Sammenfatning og konklusjon

Innledning

I dette kapitlet følger en sammenfatning av prosjektet, samt en endelig konklusjon knyttet til prosjekts problemstilling.

Sammenfatning

Temaet for forskningsprosjektet har vært kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter. Formålet med prosjektet har vært å vinne innsikt i hvilken betydning kjønn kan spille for kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin opplevelse av lederidentitet og utøvelse av ledelse. Med utgangspunkt i symbolsk interaksjonisme og post- strukturalistisk teori, har arbeidshypotesen i prosjektet vært at kjønn, forstått som en alletilstedeværende identitet, spiller en rolle for kvinnelig leder sin lederidentitet og ledelsesutøvelse, og som påvirket av «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå, og via organisasjoners struktur og kultur, er førende for kvinnelige ledere sin lederidentitet og utøvelse av ledelse på individnivå. Ut fra en slik forståelse har forskerfokuset i prosjektet på den ene siden vært å utforske hvilke «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå som kan være påvirkende for kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter, samt å beskrive på hvilken måten påvirkning kan skje. Med bakgrunn i presentert tema og formål ble følgende problemstilling introdusert:

På hvilken måte kan «kjønnede» prosesser på samfunns-, organisasjons- og gruppenivå virke inn på kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og utøvelse av ledelse.

Forskningsspørsmål:

1. Hvordan opplever og beskriver kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og ledelsesutøvelse?

2. På hvilken måte kan kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sine opplevelser og beskrivelser av lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå forstås ut fra «kjønnede» prosesser på gruppe-, organisasjons- og samfunnsnivå?

Som representanter for gruppen kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter, ble daglige ledere i private barnehager valgt. Dette er en gruppe ledere som er tilknyttet et kvinnedominert felt, samt at barnehage som organisasjon både med tanke på kvinnedominans i arbeidsstyrken, organisering av arbeidsoppgaver og struktur samt formål med organisasjonens arbeid er felles med andre kvinnedominerte felt, som skoler, sykehjem og sykehus, som også innehar en stor andel kvinnelige ledere.

Det vitenskapelige synet sosial- konstruktivisme har dannet utgangspunkt for prosjektets valg av metode, teori og analyse. For å søke svar på prosjektets problemstilling og forskningsspørsmål ble kvalitativ og fenomenologisk tilnærming valgt, og kvalitativt forskningsintervju ble anvendt som metode for datainnsamling. Utvalget besto av 2 informanter som deltok på 2 intervjuer hver. Formålet med forskningsintervjuet var, ut fra informantenes subjektive beskrivelser fra praksis, å få tilgang til informasjon om fenomenene lederidentitet, ledelsesutøvelse og kjønn slik disse forsto i informantenes livsverden, for på den måten søke svar på prosjektets forskningsspørsmål og problemstilling. Det metodiske og teoretiske perspektivet symbolsk interaksjonisme ble på den ene siden benyttet som metodisk tolkningsramme for å gjøre informantenes beskrivelser av fenomenene lederidentitet, ledelsesutøvelse og kjønn synlig i informantenes fortellinger fra praksis, samt på den andre siden som teoretisk perspektiv for å forstå og forklare interaksjonsprosesser på gruppe- og individnivå. Videre ble substantivte teorier og perspektiver med utgangspunkt i post-strukturalistisk teori benyttet som forståelsesramme for å kunne oppdage, forstå og forklare funn i innsamlet data. Rammen rundt prosjektet har bestått av en abduktiv strategisk tilnærming til presentert tema og problemstilling, med den intensjon å, i lys av valgt teoretisk perspektiv, kunne tilby en alternativ fortolkningsmulighet, uten å utelukke andre fortolkninger, knyttet til innsamlet data. Målet med prosjektet har ikke vært å presentere en endelig forklaring, men heller bidra til at forståelsen knyttet til fenomenet «ledelse og kjønn», samt at

kunnskapen om temaet «Kvinnelige ledere i kvinnelederte virksomheter- lederidentitet, ledelsesutøvelse og kjønn» skal kunne utvides og videreutvikles med utgangspunkt i eksisterende kunnskap om valgt tema og fenomen.

Ut fra formålet med valgt forskningsstrategi blir de metodiske og teoretiske perspektivene som er benyttet vurdert som tilstrekkelige og anvendbare for å ha kunnet søke svar på prosjektets problemstilling, samt for å kunne innfri intensjonen ved abduktiv strategi. Muligens kunne valg av personsentrert analyse av datamaterialet kunne tilført prosjektet en mer detaljert kunnskap og innsikt i de sosiale interaksjonsprosessene på gruppe- og individnivå, men ble på grunn av etiske dilemmaer knyttet til blant annet vansker med anonymisering av informanter og deres arbeidsplass, ble dette valgt bort til fordel for temasentrert analyse. Valgt metode for analyse blir ut fra formålet med prosjektet vurdert som tilfredsstillende.

Følgende forskningsspørsmål ble ut fra valgt strategi, metode, teori og besvart på følgende måte:

Hvordan opplever og beskriver kvinnelige ledere i kvinnelederte virksomheter sin lederidentitet og ledelsesutøvelse?

I følge informantene i prosjektet var det ulike faktorer som var påvirkende for hvordan de så på seg selv som ledere, og for deres utøvelse av ledelse. Begge informantene viste til at det var definisjonen av situasjonen, konteksten, som var avgjørende for hvilke valg de tok i sin utøvelse av ledelse i nuet, samt at disse valgene i stor grad var basert på deres tidligere erfaringer, deres verdier og normer, samt forventinger knyttet til seg selv og andre. På samme tid påpekte informantene at deres ledelsesutøvelse også var avhengig av kjennetegn ved barnehagen, egenskaper, ferdigheter og personligheten til dem selv eller andre som de samhandlet med, lover og regler samt til en viss grad også kjønn. Hvilke faktorer som ble fremtredende for informantene i deres lederidentitet og utøvelse av ledelse, samt viktighetsgraden av disse, kunne se ut til å være et resultat av informantenes subjektive definisjon av situasjonen og konteksten. I informantenes fortellinger og refleksjoner fra praksis uttrykket begge informantene at det var utfordrende å skulle si

noe om hvilken betydning kjønn kunne spille i ulike situasjoner tilknyttet både egen, men også andre ledere, sin utøvelse av ledelse.

Informantenes opplevde utfordring knyttet til å beskrive kjønn sin betydning for egen og andres ledelsesutøvelse ble, i lys av symbolsk interaksjonisme, forstått som at kjønn er en alletilstedeværende identitet. Ved å forstå kjønn som en alletilstedeværende identitet vil betydningen av kjønn være representert og influert i alle sosiale sammenhenger, noe som videre kan forklare informantenes utfordring knyttet til å skulle si noe endelig om kjønn sin betydning for egen og andres utøvelse av ledelse.

På tvers av informantenes fortellinger og beskrivelser fra praksis, og i lys av symbolsk interaksjonistisk fortolkningsramme, ble følgende hovedfunn i innsamlet data fremhevet:

Funn 1

Begge informantene så ut til å trekke frem forventinger til seg selv om å fremstå som trygg, synlig, faglig, profesjonell og effektiv i sin rolle som daglig leder i egen organisasjon, samtidig som det så ut til at begge begrunnet sin egen ledelsesutøvelse ut fra verdier som trygghet, synlighet, faglighet, profesjonalitet, effektivitet og kvalitet. I følge begge informantene var det viktig å fremstå som trygge og profesjonelle i sin rolle som daglig leder overfor egne medarbeidere, foreldre i barnehagen og samarbeidspartene. Informantenes forventinger til sin egen rolle som daglig leder og de presenterte verdier så videre ut til å resultere i en ledelsesutøvelse med fokus på å få barnehagen til å fremstå som en profesjonell organisasjon, samt at begge informantene, både innad i organisasjonen, men også i møte med foreldre og samarbeidspartnere, ønsket å fremstå som trygge, synlige, faglige, profesjonelle og effektive i sine roller som daglige ledere i egen organisasjon. Informantenes opplevde forventning til seg selv om å fremstå som trygg, synlig, faglig, profesjonell og effektiv i sin lederrolle, samt deres faglige og pedagogiske fokus i sitt daglige arbeid, kunne, ut fra tradisjonell forståelse av begrepene ledelse og organisasjon, anses som en forekomst av maskulin lederstil og tilnærming til ledelse.

Funn 2

Begge informantene så ut til å trekke frem forventinger til sin rolle som daglig leder i barnehage om at de som ledere til enhver tid skulle være tilgjengelige, nærværende, omsorgsfulle og fungere som en «trygg base» for sine medarbeidere. På samme tid så det ut til at de begge begrunnet sine valg og prioriteringer i sin ledelsesutøvelse ut fra verdier som tilstedeværelse, tilgjengelighet, sensitivitet, likeverd, likhet, inkludering og rettferdighet. Det kunne se ut som om informantenes forventinger til seg selv i sin lederrolle, samt det verdigrunnlaget som gjorde seg gjeldende, resulterte i en ledelsesutøvelse med fokus på omsorg, relasjonsbygging og ivaretagelse av medarbeiderne. Presenterte egenskaper som empati, sensitivitet og intuitiv, samt fokus på omsorg og relasjoner i lederrollen kan ifølge forskning betegnes som feminine lederegenskaper og lederstil.

For å søke svar på forskningsspørsmål 2 ble hovedfunn knyttet til informantenes opplevelser og beskrivelser av egen lederidentitet og utøvelse av ledelse videre, i lys av symbolsk interaksjonisme og post- strukturalistisk teori, drøftet ut fra følgende problemstilling:

På hvilken måte, med utgangspunkt i presenterte hovedfunn, kan «kjønnede» prosesser på samfunns- organisasjons- og gruppenivå virke inn på informantenes lederidentitet og utøvelse av ledelse på individnivå?

I drøftingen ble funnene blant annet forstått ut fra Hirdman (2015) sin teori om «Genussystemet» som viser til samfunnets inndeling i det kvinnelige og det mannlige, der det mannlige blir ansett som norm og allmenkjent.

Informantenes tilsynelatende maskuline tilnærming til lederrollen og utøvelse av ledelse presentert i funn 1, ble forstått som et resultat av de maskuline allmenkjente sosiale symbolene ledelse og organisasjon, som gjennom kjønnede prosesser på samfunnsnivå gjorde seg gjeldende blant annet i barnehagens strukturelle rammer, samt i omgivelsene sine forventinger til barnehage som profesjonell organisasjon, og som videre trolig var påvirkende på informantenes forventinger til egen lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå. Informantenes tilsynelatende maskuline tilnærming til egen lederidentitet og

ledelsesutøvelse ble i lys av instrumentelt og ny- institusjonelt perspektiv på ledelse forstått som informantens måte å søke legitimitet i sine omgivelser, ved å imøtekomme omgivelsene sine forventinger knyttet lederrollen, samt å drive en profesjonell organisasjon.

Informantenes tilsynelatende feminine tilnærming til lederrollen og utøvelse av ledelse presentert i funn 2, ble forstått som et resultat av det allmenkjente sosiale symbolet kvinne, som gjennom «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå gjorde seg gjeldende blant annet i barnehagens struktur og ikke minst kultur. I lys av «teori om forhandlet sosial orden» ble det tenkelig at kulturen i informantenes organisasjoner i stor grad var påvirket av at andelen kvinner var i flertall. «Kjønnede» prosesser på samfunnsnivå ble vurdert som påvirkende for organisasjonsmedlemmenes forventinger, verdier og holdninger på gruppenivå, og som et resultat av sosial interaksjon, videre førende for informantenes egen opplevelse av lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå. Informantenes tilsynelatende feminine tilnærming til egen lederidentitet og ledelsesutøvelse ble, i lys av det institusjonelle perspektivet på ledelse og organisasjon, forstått som en måte informantene handlet i tråd med, samt forholdt seg til, den kvinnedominerte organisasjonskulturen i egen barnehage. Informantenes fokus på feminine verdier, samt særlig fokus på omsorg og relasjoner, ble i lys av det institusjonelle perspektivet forstått som deres «logikk om det mest passende», og med dette trolig påvirkende for informantenes opplevelse og beskrivelse av egen lederidentitet og deres valg, prioriteringer og handlinger i nuet.

Konklusjon

Ut fra forståelsen av at organisasjoner er arenaer der kjønn gjøres og blir synliggjort i organisasjonens struktur og kultur, kan en i lys av symbolsk interaksjonistisk forståelsesramme og post- strukturalistisk teori, vise til hvordan det allmenkjente sosiale symbolet «kvinne», samt de maskuline allmenkjente symbolene på organisasjon og ledelse, kan gjøre seg gjeldende i informantenes organisasjoner, og videre via organisasjonskulturen eller sine omgivelser, være påvirkende på informantenes subjektive meningsinnhold tilknyttet lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå. Informantenes fokus og forståelse tilknyttet lederrollen på individnivå ut fra presenterte

hovedfunn i prosjektet kan på denne måten trolig forstås og forklares ut fra «kjønnede» faktorer på samfunnsnivå, som via organisasjonskultur i informantenes organisasjoner videre kan være påvirkende for informantenes subjektive meningsinnhold tilknyttet egen lederidentitet og ledelsesutøvelse i en gitt situasjon. Med andre ord kan det se ut til at det ikke er informantenes kjønn som er avgjørende for egen lederidentitet eller utøvelse av ledelse, men lederens definisjonen av situasjonen i nuet. Kjønn sin betydning for lederidentitet og ledelsesutøvelse er knyttet til at kjønn, forstått som en alletilstedeværende identitet, vil gjøre seg gjeldene på alle nivåer i samfunnet, og i alle sosiale situasjoner, deriblant ledelse.

Prosjektets problemstilling vurderes ut fra presentert konklusjon å være besvart, og i lys av dette kan det trolig sluttet at kjønn, forstått som en alletilstedeværende identitet, og ut fra kvinnelig leder sin definisjon av situasjonen, trolig kan spille en rolle for kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og utøvelse av ledelse i nuet.

Oppsummering

I dette kapitlet har det blitt presentert en sammenfatning av prosjektet, samt en endelig konklusjon tilknyttet prosjekts problemstilling.

7 Etterord

Formålet med prosjektet har vært å vinne innsikt i hvilken betydning kjønn kan spille for kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin opplevelse av lederidentitet og utøvelse av ledelse. Utgangspunktet for prosjektet var en hypotese om at «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå var påvirkende for kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet og ledelsesutøvelse på individnivå. Med utgangspunkt i empiri, ut fra forståelsen av kjønn som et allmennkjent sosialt symbol på samfunnsplan, kunne det se ut som at kjønn, gjennom å virke gjennom organisasjonens struktur og kultur, hadde betydning for kvinnelig leder sin identitet og ledelsesutøvelse på individnivå.

Med utgangspunkt i prosjektets problemstilling, ble forskerfokuset i hovedsak knyttet til «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå og på kvinnelige ledere på individnivå. Det ble avdekket at «kjønnede» prosesser på organisasjonsnivå, via organisasjonens kultur og struktur, trolig også var påvirkende på organisasjonsmedlemmene i den enkelte organisasjon. Med utgangspunkt i forståelsen av at medlemmene i en organisasjon handler og oppfører seg i interaksjon med organisasjonens strukturelle og kulturelle rammer, kunne det være interessant å utforske, i større grad enn dette prosjektet har åpnet opp for, på hvilken måte «kjønnede prosesser» på samfunnsplan på den ene siden kan være påvirkende for hvordan kvinnedominerte virksomheter er organisert på, samt på den andre siden på hvilken måte «kjønnede» prosesser, via ulike kulturelementer, kan gjøre seg gjeldende i kvinnedominerte virksomhet sin kultur.

Et forskerfokus på hvordan «kjønnede» prosesser kan gjøre seg gjeldende på organisasjonsnivå i kvinnedominerte virksomheter, kan på den ene siden være med på å utvide forståelsen og kunnskapen knyttet til temaet «kvinnedominerte virksomheter», som ifølge Solberg (1995) og Regnö (2013) frem til nå har vært et lite utforsket felt innenfor ledelse og organisasjon. På den andre siden, med utgangspunkt i Yukl (2013) sin forståelse av kjønnsforskjeller i ledelse, kan et fokus på å utforske «kjønnede» prosesser på organisasjonsnivå, bidra til å utvide forståelsen av hvordan «kjønnede» prosesser på samfunnsnivå kan være påvirkende for medlemmene i organisasjonen sine verdier, holdninger, adferd og valg på gruppenivå. Forskerfokuset kan trolig også bidra til å øke

kunnskapen om og forståelsen av betydningen av kjønn, forstått som en alletilstedeværende identitet, og som influerende i alle sosiale situasjoner der mennesker oppholder seg og samhandler i.

Referanser

- Aftenposten. (2015, Mai 13). Åpner nordens største barnehage. Hentet fra Aftenposten.no: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Apner-Nordens-storste-barnehage-5111954.html>
- Blaikie, N. (2010, 2nd Edition). Designing social research. Polity.
- Bolsø, A. (2011, Mars). Jakten på kvinners spesifikke bidrag til lederskap. Tidsskrift for kjønnsforskning.
- Christensen, T., Lægreid, P., Roness, P. G., & Røvik, K. (2013, 2. utgave, 3. opplag). Organisasjonsteori for offentlig sektor. Universitetsforlaget.
- Colbjørnsen, T. (3.opplag, 2009). Ledere og lederskap. Fagbokforlaget.
- Danemark, e. (1997). Generalisering, vetenskapliga slutninger och modeller for forklarande samhällsvetenskap. I e. a. Danemark, Att forklara samhället. Lund: Studentlitteratur.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003, July). Transformational, transactional and laissez-faire leadership style: A meta-analysis comparing woman and men. Psychological Bulletin, Vol 129(4), ss. 569-591.
- Eide, S. B., & Skorstad, B. (2008, 1. opplag, 2. utgave). Etikk- til refleksjon og handling i sosialt arbeid. Gyldendal akademisk.
- Gotvassli, K.-Å. (1996). Barnehager- organisasjon og ledelse. Tano.
- Grønhaug, K., Hellesøy, O., & Kaufmann, G. (6.opplag 2011). Ledelse i teori og praksis. Fagbokforlaget.
- Haavind, H. (. (2000 1.utg. 1.opplag). Kjønn og fortolkende metode- Metodiske muligheter i kvalitativ forskning. Gyldendal Norsk forlag AS.
- Hatch, M., & Cunliffe, A. L. (2013, Third Edition). Organization Theory- Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives. Oxford University Press.

Haugen, S. (1999, 2. opplag). Omsorg og pedagogikk- kvalitet i barnehagetilbud for små born. Det norske samlaget.

Hirdman, Y. (2015, juni 10). Genussystemet- reflexioner kring kvinnors sosciala underordning. Hentet fra Google scholar:

<http://scholar.google.no.ezproxy.uis.no/scholar?hl=no&q=hirdman%2Cy&btnG=>

Kvale, S., & Svend Brinkmann. (2014, 2. utgave, 4. opplag). Det kvalitative forskningsintervju. Gyldendal Akademisk.

Layder, D. (1993). New strategies in Social Research. Cambridge: Polity Press.

Levin, I., & Trost, J. (2005). Hverdagsliv og samhandling med symbolsk interaksjonistisk perspektiv. Fagbokforlaget.

Lovdata. (2015, Mai 12). Lov om Barnehager 2005. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Moe, S. (1994). Sosiologi i hundre år- en veileder i sosiologisk teori. Universitetsforlaget.

Nortveit, P., & Grimen, H. (2009, 1.utgave, 3. opplag). Sensibilitet og refleksjon. Filosofi og vitenskapsteori for helsefag. Gyldendal.

O`Byrne, D. (2011). Introducing Sociological Theory. Pearson Education Limited.

Postholm, M. (2010, 2. utgave). Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kausstudier. Universitetsforlaget.

Regnö, K. (2013). Doktoravhandling. Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnelige chefer i majoritet. Stockholm, Sverige.

Røkenes, O & Hanssen, P.-H. (2010, 2. utgave, 4. opplag). Bære eller briste. Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker. Fagbokforlaget.

Røvik, K. (2009, 2. opplag). Trender og translasjoner. Universitetsforlaget.

- Skogen, E., Haugen, R., Lundestad, M., & Slåtten, S. V. (2009, 3.opplag). Å være leder i barnehagen. Fagbokforlaget.
- Solberg, A. (1995). Ledelse på kvinners vis? Kommuneforlaget.
- Solberg, A. (2012). Doktoravhandling. Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse. Oslo, Norge: Universitetet i Oslo.
- Statistisk sentralbyrå Norge. (2015, Mai 12). Barnehager, 2014, endelige tall. Hentet fra <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige>
- Statistisk sentralbyrå Norge. (2015, Mai 4). Nøkkeltall for likestilling. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/likestilling>
- Storvik, A. E. (2002, 02). Ledelse revidert- kjønn ekskludert. En studie i ledelsesideal i staten. Tidsskrift for samfunnsforskning.
- Strand, T. (2.utg. 2.opplag 2010). Ledelse, organisasjon og kultur. Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2013, 4. utgave). Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode. Fagbokforlaget.
- Utdanningsdirektoratet. (2015, Mai 12). Barn og ansatte i barnehager 2014. Hentet fra <http://www.udir.no/Barnehage/Statistikk-og-forskning/Statistikk/Barn-og-ansatte-i-barnehager/>
- Utdanningsdirektoratet. (2015, Mai 12). Rammeplanen for barnehager. Hentet fra <http://www.udir.no/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagens-innhold-og-oppgaver/>
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. Gender and society, 1, ss. 125-151.
- Yukl, G. (8. Edition 2013). Leadership in organizations. Pearson Education Limited.

Vedlegg

1. Intervjuguide
2. Informasjonsskriv med samtykkeerklæring

Intervjuguide

Intervjuet er delt inn i 2 deler:

Del 1:

- Formålet med del 1 er følgende:
 - o Å få bakgrunnsinformasjon om informant og felt.
 - o Å få informasjon og beskrivelser om hva informanten mener om fenomenene; rollen som daglig leder, ledelse og kjønn.

Basisspørsmål

1. Hva er din alder?
2. Hva når var du ferdig utdannet?
3. Hva er din arbeidserfaring/ bakgrunn?
4. Når begynte du som daglig leder i denne barnehagen?
5. Kan du kort beskrive barnehagen?
 - Hvor mange barn/ avdelinger?
 - Hvor mange ansatte?
 - Hvor stor andel kvinnelige medarbeidere jobber det i barnehagen.

Spørsmål knyttet til ledelse

1. Hva tenker du kjennetegner en daglig leder i en privat barnehage. (Viser til rollen daglig leder).
 - Oppsummer til slutt med noen adjektiv/ verdier.
2. Kan du beskrive hva god ledelse i din kontekst betyr for deg? (Viser til verbet ledelse).
 - Oppsummer til slutt med noen verb/verdier.
3. Hvilke oppgaver bruker du mest tid på i løp av en dag/ en uke/måned/ år.
 - Er det noen oppgaver du skulle ønske du kunne bruke mer tid på- og hvorfor?
4. Kan du beskrive noen utfordringer du mener er knyttet til rollen som daglig leder i barnehage, samt det å utøve ledelse i denne konteksten.
 - Mener du nevnte utfordringer er spesielt for din rolle, eller barnehage som kontekst- hvorfor eller hvorfor ikke?
5. Hvordan vil du beskrive deg selv som leder?
6. Hvordan tror du at dine medarbeidere vil beskrive deg som leder?

Spørsmål knyttet til kjønn

1. Mener du det er forskjell på kvinnelige og mannlige daglige ledere i private barnehager? Hvorfor- eller hvorfor ikke/ og evt. på hvilken måte?
2. Har du noen tanker om det det er en fordel eller ulempe for deg i at du er kvinne- i utøvelsen av lederskap i din kontekst?
3. Har du noen tanker om det at du er kvinne har betydning for egen lederidentitet (Hvordan du ser på deg selv som leder/ samt hvordan du utøver ledelse overfor dine medarbeidere). Hvis ja/ nei- på hvilken måte?
4. Hvilke tanker har du om å være kvinnelig leder i kvinnedominert virksomhet?
 - utfordringer/ fordeler?
5. Spiller kjønn, det at du er kvinne, for deg en rolle mht. hvordan du ser på eller beskriver deg selv som leder, samt for du utøver ledelse?

Del 2

Formålet med del 2 er følgende:

- Å få informanten til å beskrive konkrete situasjoner der ledelse blir utøvet i interaksjon med sine medarbeidere, slik lederidentiteten, samt betydningen av kjønn kan bli synlig i praksis. (Brukes i analysen).
1. Kan du beskrive dagen i går (Fokus på situasjoner der ledelse ble utøvet)
 - Var dette en typisk dag- hvorfor/ hvorfor ikke. Fortell.
 2. Kan du beskrive en situasjon (detaljert) der du opplevde å lykkes som leder?
 3. Kan du beskrive en situasjon (detaljert) som du opplevde var utfordrende som leder?
 4. Kan du beskrive en situasjon der du mener at det at du var kvinnelig leder spilte en rolle – positivt eller negativt. (Større eller mindre handlingsrom m.h.t ledelse).

HUSK:

For å få gode og fyldige fortellinger fra praksis er det viktig å:

- Stille åpne og undrende spørsmål.
- Være lyttende og tålmodig.
- Forfølge informantens initiativ og tankerekker.
- Få tilgang til informantens tanker, refleksjoner og følelser i historiene.
- Å få tilgang til informantens beskrivelser av konteksten «definisjon av situasjonen», slik at denne blir synlig i historien.
- Stille oppfølgingsspørsmål underveis.
- Være oppmerksom på informantens kroppsspråk og gester underveis.

Til
Informantene

13.04.15

Bakgrunn for hevdelsen

Undertegnede er student ved Masterstudiet i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger, og har i den forbindelse behov for informanter til mitt prosjekt.

Tema for masteroppgaven er: Kvinner som leder kvinner.

Jeg skal i oppgaven søke å finne svar på **følgende problemstilling:**

*Hvordan **opplever** og **beskriver** kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter sin lederidentitet, og spiller **kjønn** en rolle i kvinnelig leder sin beskrivelse av identiteten og i utøvelse av ledelse?*

Fenomen som skal undersøkes er:

- **Lederidentiteten** (hos kvinnelige ledere i kvinnedominerte virksomheter)
- (Betydningen av) **kjønn**.

Hva trenger jeg deg til?

Jeg skal intervju 2 kvinnelige daglige ledere i private barnehager om følgende tema: Lederrollen/ ledelse og kjønn.

Dersom du samtykker til å delta som informant sier du ja til å delta i et intervju bestående av følgende to 2 deler:

Del 1:

Temaene for intervjuet er:

- Generell informasjon om deg og organisasjonen.
- Tanker og refleksjoner knyttet til lederrollen, ledelsesutøvelse og kjønn.

Del 2:

Tema for intervjuet er:

- Praksisfortellinger knyttet til rollen som daglig

Da intervjuet er delt i 2 foreslår jeg at vi fordeler intervjuet over 2 dager.

Til orientering:

Det er bare undertegnede som deltar på intervjuene, og som videre foretar transkripsjon av intervjuene og analyse og fortolkning av datamateriell.

Praktisk informasjon:

- Intervjuet blir tatt opp på bånd og slettet etter at prosjektet er avsluttet.
- Full anonymitet garanteres dersom dette er ønsket. Informasjon som kan knyttes til deg eller din organisasjon kan utelates i rapporten.
- Jeg kan komme til deg, og jeg er fleksibel med hensyn til dato og tidspunkt. Du bør nok sette av 1,5 time pr. intervju.
- Deltakelse i prosjektet er frivillig, og du er fri til å trekke ditt samtykke underveis i prosjektet uten at dette får noen konsekvenser for deg.

Min veileder

Veilederen min heter Øystein Hatteland. Han er ansatt ved Universitetet i Stavanger- Det samfunnsvitenskapelige fakultet- institutt for medie-, kultur og samfunnsfag.

På forhånd takk!

Med hilsen

Inger Cecilie Rise

Masterstudent ved Uis

SAMTYKKE

Jeg samtykker til å delta i undersøkelsen, og er klar over at jeg når som helst i prosessen kan trekke meg, uten at dette får noen konsekvenser for meg.

.....

Informantens underskrift