

Vigdis Saltrø

Master barnehageledelse

Mann og pedagogisk leder i barnehagen

Hvordan opplever mannlige pedagogiske ledere å utøve ledelse i en organisasjon med en ujevn kjønnsfordeling?



Master i barnehageledelse

Trondheim, våren 2022

Innholdsfortegnelse

1	<i>Forord</i>	4
2	<i>Sammendrag</i>	5
3	<i>Abstract</i>	7
4	<i>Innledning</i>	9
4.1	Oppgavens tema og problemstilling.....	9
4.2	Problemstilling.....	11
4.3	Avgrensning.....	12
4.4	Tidligere forskning.....	12
5	<i>Teori</i>	15
5.1	Kjønn og ledelse.....	15
5.1.1	Å være mann og gjøre kjønn.....	17
5.1.2	Connells Maskulinitets teori.....	18
5.1.3	Pedagogisk ledelse i barnehagen koblet opp mot kjønn.....	19
5.1.4	Sosialkonstruktivismen og kjønn.....	22
5.2	Mannlige ledere i kvinnedominerte organisasjoner.....	23
5.2.1	Glassheisen fordeler og ulemper for menn.....	24
5.3	Ledelse og makt.....	25
5.3.1	Michel Foucault(1926-1984) Panoptikonet, Produktiv makt og ledelse.....	25
5.3.2	Kjønnssorden «The gender order».....	26
6	<i>Metode</i>	27
6.1	Forankring i kunnskapsteori.....	27

6.1.1	Forforståelse	28
6.2	Planlegging og gjennomføring av intervju	29
6.2.1	Refleksjon over forskerrollen	29
6.2.2	Semistrukturert dybdeintervju	31
6.2.3	Utvalg av deltagere	31
6.2.4	Rekrutteringsprosessen	31
6.2.5	Presentasjon av deltagere	32
6.2.6	Intervjuguide	33
6.2.7	Gjennomføring av intervju	34
6.3	Behandling av materialet	35
6.3.1	Transkribering	35
6.3.2	Stegvis deduktiv induksjon (SDI) analyse	36
6.3.3	Koding av materialet	36
6.3.4	Etiske betraktninger	38
6.4	Studiens pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet	39
7	<i>Presentasjon og drøfting av analyse</i>	42
7.1	Kjønn og ledelse skapes i relasjoner gjennom profesjonell praksis	42
7.2	Ledelse og Profesjon	49
7.3	Glassheisen – karrierestigen	55
7.4	Mistenkiggjøring	60
7.5	Kjønnskvolter, likestilling og tanker om framtidens barnehage- Fra deltagerens ståsted	65
7.6	Reaksjoner på valg av yrke- holdninger i samfunnet vi lever i på godt og vondt.	67
7.7	Kjønnsstrakassering og kjønne forventninger	68
7.8	Kvinner må også tenke seg om hvordan man oppfører seg på jobb	71

8	<i>Diskusjon</i>	76
8.1	Konklusjon	82
9	<i>Avslutning</i>	82
9.1	Oppsummering	82
9.2	Veien videre	84
10	<i>Litteraturliste</i>	85
11	<i>Vedlegg</i>	93
11.1	Vedlegg 1	93
11.1.1	Samtykkeerklæring	93
11.2	Vedlegg 2	96
11.2.1	Godkjenning NSD	96
11.3	Vedlegg 3	100
11.3.1	Intervjuguide	100

Figurer og tabeller

Modell 1: (Multiple-Linkage model fra Leadership in organisations Yukl, 2020 s.81; Oversatt av Bjørvik og Haukedal, 2001).	16
Modell 2 – (Loden, 1987)	21
Tabell 1 - presentasjon av deltagere	33
Tabell 2 - gruppering analyse	37

1 Forord

Dette har vært noen lærerike og spennende år ved Dronning Mauds Minnehøgskole. Først og fremst ønsker jeg å takke min mann Christian for din støtte og for alt du har lært meg gjennom gode samtaler, korrekturlesning og dine tanker. Det har blitt noen sene kvelder. Jeg vil også takke min veileder Birgitte Ljunggren. Jeg ønsket meg en veileder som var engasjert og grundig og det har du virkelig vært. Du er både et klokt og varmt menneske som deler din kunnskap. Jeg er deg evig takknemlig for ditt engasjement rundt oppgaven min.

En spesiell takk til mine barn Elvira og Hans Christian for deres forståelse og støttende ord. Dere har gitt masse energi og motivasjon hele veien. Spesielt når det ikke har gått helt veien da har dere alltid hatt troen på meg. Dere har et hjerte av gull.

Trondheim, mai 2022

2 Sammendrag

Temaet for denne studien er ledelse og kjønn i barnehagen. Jeg syns det er viktig å få en bredere forståelse av hvordan barnehagen som en kjønnnet organisasjon påvirker menneskene i organisasjonen. Det å se på menns opplevelser har spesielt appellert til min nysgjerrighet. Jeg er også personlig opptatt av likestilling og rettferdighet.

Denne masteroppgaven tar utgangspunkt i semistrukturerte intervju med seks pedagogiske ledere med variert erfaring innen sektoren. Empiri er drøftet med blandt annet Yukl's ledelsesteori (2020) som bidrar med et bredt perspektiv innen ledelse, Connell (2005) West og Zimmermans (1987) kjønnsteori som først introduserte begrepet «doing gender» og Butler(2004) som har videreutviklet begrepet i moderne kjønnsteori. Jeg benytter disse da de er relevante for å forstå ledelse som et kjønnnet fenomen.

Felles for disse er at over flere tiår er de er aktuelle med nyere artikler og har fremdeles en sterk innflytelse i forskningsfeltet. Mitt kjønnsteoretiske utgangspunkt for studiet sosialkonstruktivismen, at kjønn er sosialt konstruert og påvirkes av forhold som kultur, rådende diskurser og etablerte forståelser.

Funnene i denne studien gir innsikt i hvordan det oppleves for menn å utøve ledelse i en organisasjon med en ujevn kjønnsfordeling. Den gir også en innsikt i hvordan menn ser på seg selv som rollemodeller i barnehagen og hvilke tanker de har om den nasjonale satsningen for å få flere menn inn i Norske barnehager. Denne satsningen nevnes i stortingsmelding 41*Kvalitet i barnehagen* (Meld.41(2008-2009)). Masteroppgaven er en empirisk undersøkelse av hvordan 6 mannlige pedagogiske ledere opplever å utøve ledelse i barnehagen. Funnene i denne studien kan bidra til å belyse et tema som er nyttig for samfunnet og kan ha relevans for praksisfeltet. Ved økt kunnskap om hvordan menn opplever å utøve ledelse kan vi få økt kunnskap om hvordan rekruttere og beholder menn i barnehagen.

Deltagerne beskriver hvordan de ser på kjønn og hvilken betydning dette har for barnehagen som organisasjon. Samtlige beskriver et ønske om å møte barna på en kjønnsnøytral måte som gir rom for at barna kan få påvirke sin egen kultur og framtid når det kommer til kjønnete roller i

samfunnet. Det kommer også fram at de pedagogiske lederende skiller seg fra noen trekk ofte knyttet til femininitet. På den måten kan informantene sies å både opprettholde og utfordre tradisjonelle kjønnsrollemønstre. Det å gjøre plass og rom for begge kjønn i barnehagen som organisasjon kan utgjøre en forskjell i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Det kan også problematiseres som jeg kommer tilbake til senere i oppgaven.

Deltagerne beskriver også en kultur i barnehagen hvor der forekommer en oppmerksomhet rundt kjønn og sjargonger menn opplever på jobb som pedagogisk leder i barnehage. Deltagerne er samstemte på at mye av dette er vennlig ment og beskriver dette som humoristisk. Dette problematiser jeg i et sosialkonstruktivistisk perspektiv og ser nærmere på hvilke kjønnsroller som råder i dagens samfunn og om menn skiller seg fra å bli brydd av denne type oppmerksomhet for å distansere seg fra feminine trekk på med bakgrunn i moderne kjønns teorier bland annet av Butler (1990) og Connell (2005) hvor det kan stilles spørsmål ved deres maskulinitet.

For Foucault er diskurs og makt sentrale begrep og forholdet mellom disse er vesentlig i hans tekster. Foucault er mer opptatt av hvordan makten utøves enn makten i seg selv (Sando, 2017). Jeg har benyttet sekundærlitteratur på Foucaults tekster på grunn av tekstenes tilgjengelighet. Vil derfor beskrive meg som inspirert av noen av hans perspektiver som er relevant for ledelse og kjønn. Det er en viktig presisering da han har mange bidrag på mange ulike felt og dette er en nødvendig avgrensning. Foucaults prosjekt rommer mye og kan ikke reduseres til et enkelt tema som for eksempel makt ifølge Steinholt og Løvlie (2011). Jeg presiserer på bakgrunn av dette at jeg er inspirert av han gjennom analysen og drøftingen.

Butler har mye av sin inspirasjon hentet fra Michel Foucault og begge har hatt stor innflytelse på samfunnet og har utfordret forestillinger om kjønn. Connell er og en betydelig bidragsgiver på feltet kjønn og makt. Deres bidrag og perspektiver på kjønn og makt koblet mot ledelse min inspirasjon vil bære analysen for denne oppgaven. Funnene i denne studien gir en innsikt i mannlige pedagogiske ledes erfaringer og ulike aspekt ved å jobbe i en kvinnedominert organisasjon. Deres erfaringer bidrar til å belyse praksis og hvordan samfunn og sosiale fenomener påvirker barnehagesektoren i et kjønn og ledelsesperspektiv. I diskusjonen knytter jeg dette opp mot makt og sosialkonstruktivismen.

3 Abstract

The theme of this study is leadership and gender in kindergarten. I believe it is essential to understand how the kindergarten as a gendered organization affects the people in the organization. Looking at men's experiences has especially appealed to my curiosity. I am also personally concerned about equality and justice.

The study is rooted in a hermeneutic-phenomenological knowledge tradition and is based on semi-structured interviews with six pedagogical leaders with varied experience in the sector. Empirical data have been discussed in the light of, among others, Yukl's management theory (2020) which contributes with a broad perspective in management, Connell (2005) West and Zimmermans (1987) gender theory which first introduced the concept of «doing gender» and Butler (2004) which has further developed the concept in modern gender theory. I use these as they are relevant to understanding leadership as a gendered phenomenon.

Common to these is that they are relevant to recent articles over several decades and still have a strong influence in the field of research. My gender theoretical starting point for the study is social constructivism, that gender is socially constructed and influenced by factors such as culture, prevailing discourses, and established understandings.

The findings of this study provide insight into how it is experienced for men to exercise leadership in an organization with an uneven gender distribution. It also provides an insight into how men see themselves as role models in kindergarten and their thoughts about the national initiative to get more men into Norwegian kindergartens. This initiative is mentioned in Report to the Storting 41Quality in kindergarten (Report.41 (2008-2009)). The master's thesis is an empirical study of how six male pedagogical leaders experience leadership in kindergarten. The findings of this study can help to shed light on a topic that is useful to society and may be relevant to the field of practice. With increased knowledge about how men experience exercising leadership, we can gain increased knowledge about how to recruit and retain men in kindergarten.

The participants describe how they view gender and its significance for the kindergarten as an organization. All describe a desire to meet the children in a gender-neutral way that allows them to

influence their own culture and future when it comes to gender roles in society. It also emerges that the pedagogical leaders differ from some traits often associated with femininity. In this way, the informants can be said to both reproduce and challenge traditional gender role patterns. Making room and space for both sexes in the kindergarten as an organization can make a difference in a gender-segregated labor market. It can also be problematized, which I will return later in the thesis.

The participants also describe a culture in the kindergarten where there is an awareness of gender and jargon men experience at work as an educational leaders in kindergarten. The participants agree that much of this is friendly and describe this as humorous. I problematize this from a social constructivist perspective and take a closer look at what gender roles prevail in today's society and whether men differ from being bothered by this type of attention to distance themselves from feminine features based on modern gender theories by Butler (1990) and Connell (2005), among others, where their masculinity can be questioned.

For Foucault, discourse and power are central concepts, and the relationship between these is essential in his texts. Foucault is more concerned with how power is exercised than the power itself (Sando, 2017). I have used secondary literature on Foucault's texts due to the availability of the texts. Therefore, I will describe myself as inspired by some of his perspectives relevant to leadership and gender. Moreover, this is an essential clarification as he has many contributions in many different fields, and it is a necessary delimitation. Foucault's project contains a lot and cannot be reduced to a single topic such as power, according to Steinholt and Løvlie (2011). Based on this, I emphasize that he inspires me through the analysis and discussion.

Butler has much of his inspiration taken from Michel Foucault, and both have had a significant influence on society and have challenged notions of gender. Connell is also a significant contributor in the field of gender and power. Their contributions and perspectives on gender and power linked to leadership my inspiration will carry the analysis for this thesis. The findings of this study provide an insight into the experiences of male educational leaders and various aspects of working in a female-dominated organization. Their experiences help to shed light on the practice and how society and social phenomena affect the daycare sector from a gender and management perspective. In the discussion, I link this to power and social constructivism.

4 Innledning

4.1 Oppgavens tema og problemstilling

Norge er på topp når det kommer til kjønnskvoltering inn mot barnehager (Peeters, Rohrman og Emilsen, 2015). Det har pågått et arbeid fra regjeringen over flere ti år for å få mer menn inn i sektoren. Det er konsensus enighet at det er viktig for barn å ha menn i sitt liv i barnehagen. Kjønnskvolteringen er i Norge også regulert av lovverk for likestilling og et annet argument regjeringen benytter er at barn trenger begge kjønn både når det kommer til pedagogiske aktiviteter, lek, læringsmiljø og interaksjon i hverdagen (Peeters et al, 2015).

I oktober 2015 kom stortingsmeldingen 7. «*Likestilling i praksis- like muligheter for kvinner og menn*» (Meld.St.7 (2015-2016)) her kommer det fram at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge bidrar til å begrense både den enkelte kvinne og menns muligheter og at dette fører til en lav utnyttelse av humankapitalen. Valg av utdanning og arbeidsliv blir påvirket av holdninger og tradisjoner. Regjeringen ønsker i denne meldingen og støtte opp under initiativ til å velge noe som bryter opp skillelinjer etter kjønn og tradisjonelle handlingsmønstre. Disse fastlåste mønstre i arbeidslivet er til hindring både for fleksibilitet og like muligheter for begge kjønn (Meld.St.7 (2015-2016), s. 41). Et kjønnsdelt arbeidsmarked er et samfunnsproblem og hindrer arbeidet med likestilling noe som har vært problematisert over flere år (Ljunggren og Lauritzen, 2018).

I Norge har vi klare skiller i et kjønnsdelt arbeidsmarked og i barnehagene er det en ujevn kjønnsfordeling av menn og kvinner. Menn er i mindretall og på tross av stor National satsning på rekruttering av menn i barnehager er det fremdeles bare 10 prosent menn som jobber som pedagogiske ledere i barnehagene i dag. 2022 er likevel et år hvor vi ser en økning i antall menn i barnehager og det er 160 flere menn enn året før ifølge statistisk sentralbyrå sine tall. Til sammenlikning så ble antall kvinnelige ansatte redusert med 860 ansatte i samme periode (Statistisk sentralbyrå, 2022).

Rekrutteringsprosessen har foregått over lang tid og et mål om 20 prosent ble satt for over 20 år siden (Meld.St.7 (2015-2016)).

Norge har vært en pioner i dette arbeidet internasjonalt. Det er en rekke velkjente begrunnelser for å jobbe med likestilling i arbeidsmarkedet og i samfunnet generelt. Helga Hernes (1982, 1987) har sett på dette innen politikken og Ljunggren og Lauritsen (2018) har overført disse til barnehagesektoren i sin artikkel. Hernes (1982, 1987) argumenter er relatert til rettferdighet, ressurser og interesser.

Rettferdighetsargumentet belyser retten til lik deltagelse i samfunnet og i arbeidsmarkedet.

Ressursargumentet bygger på en fordeling av ulike ressurser direkte knyttet til forståelse av kjønn hvor det blir framhevet at menn og kvinner er forskjellige og på den måten vil da en jevn fordeling kunne sies og utnytte arbeidskraften i befolkningen. Prinsippet bygger også på at menn og kvinner komplementerer hverandre i arbeidsmarkedet (Ljunggren og Lauritsen, 2018).

Interesseargumentet skiller seg fra de andre argumentene ved å framheve at menn og kvinners interesser kan være motstridende og vil av den grunn være avgjørende at menn og kvinner er representert hvor avgjørelses skal tas. Disse argumentene er stadig i endring og utvikler seg over tid. Disse endringene har Ljunggren og Lauritsen (2018) sett på og analysert ulike styringsdokumenter.

Funnene deres viser at rekruttering av menn sees på som en løsning av en utfordring i sektoren, men at det er en stillhet over hva regjeringen legger til grunn for hva menn kan bidra med i barnehagene. Det løftes fram viktigheten av at barn møter menn utenom familien, med bakgrunn i et ressursargument. At menn er forskjellige fra kvinner. Menn blir også presentert som en løsning på et kapasitetsproblem. Artikkelen kritiserer en slik tenkning (Ljunggren og Lauritsen, 2018).

Kasin og Slåtten (2015) har i sin artikkel «likestilt, men forskjellig» sett på mannlige barnehagelæreres syn på arbeidet med å rekruttere menn inn i barnehagene. Forskerne har analysert funnene på individnivå, samfunnsnivå og institusjonsnivå. Her kommer det fram at det er en del motsetninger på bakgrunn av ulike oppfatninger av kjønn. I et samfunnsperspektiv vil ifølge Kasin og Slåtten (2015) dette sees på som en liberal politikk hvor flere menn i barnehagen kan fremme like muligheter for kvinner og menn. På et institusjonsnivå presenteres dette som arbeidet med å fremme en pedagogisk praksis knyttet til likestilling. På et individnivå er barns muligheter på tvers av

kjønnskiller i fokus. Videre er Kasin og Slåtten inne på at å rekruttere flere menn inn i barnehagen ikke kan sees på som å jobbe med likestilling isolert, men å vise barn variasjoner på tvers av kjønn er avgjørende for å gi gutter og jenter like muligheter i barnehagen (Kasin og Slåtten, 2015). Endring krever kunnskap og bevissthet om hvordan kjønn er med på å virke inn på den enkeltes valg og muligheter for å bryte strukturene i arbeidsmarkedet. Dette krever tid og derfor har likestillingspolitikken vært målrettet og langsiktig (Meld.St.7 (2015-2016)).

Ledelse i barnehagen har vært et stort satsningsområde de siste årene for barnehagesektoren (Skjæveland, Granrusten, Moen og Lillemyr, 2017). Pedagogisk ledelse derimot har havnet i skyggen for denne satsningen og er mindre belyst. Det finnes de siste årene få forskningsbidrag på ledelse i barnehagen i Norge på tross av at politiske myndigheter har søkelys på kvaliteten i barnehagen og stilt større krav til god ledelse (Skjæveland et al., 2017). Menn i barnehagen har derimot fått mer fokus innen forskning og akademia internasjonalt og norske forskere gir et betydelig bidrag som Emilsen og Koch (2010), Slåtten (2016) og Larsen og Slåtten (2016). Det er da interessant å se nærmere på menn og pedagogisk ledelse i barnehagen som fenomen da vi vet forskningsmessig lite om pedagogisk ledelse og det er et aktuelt tema og belyse ytterligere.

I 2021 Jobbet det 4028 mannlige pedagogiske ledere i Norske barnehager. Til sammenlikning var det 28154 kvinnelige pedagogiske ledere (Statistisk sentralbyrå, 2022). Denne oppgaven vil ikke belyse alle aspekter innen likestilling, men er betydningsfull for å beskrive oppgavens relevans i sektoren.

Kunnskap om hvordan menn opplever å utøve ledelse i barnehagen kan være faglig interessant og utforske på bakgrunn av at det kan ha en samfunnsmessig relevans for å belyse hvordan vi kan rekruttere og beholde menn i barnehagesektoren.

4.2 Problemstilling

Jeg har valgt følgende problemstilling:

Hvordan opplever mannlige pedagogiske ledere å utøve ledelse i en organisasjon med en ujevn kjønnsfordeling?

For denne masteroppgaven er det menns opplevelse som belyses og det er dermed et hermeneutisk fenomenologisk perspektiv som legges til grunn.

4.3 Avgrensning

Det er et utvalg menns opplevelse av å jobbe i et kvinnedominert felt og utøve ledelse i barnehagen som jeg retter søkelyset mot. Jeg har dermed utelukket kvinner fra prosjektet og det er den mest vesentlige avgrensningen som er gjort for oppgaven. Oppgaven er også avgrenset til å i hovedsak handle om pedagogisk ledelse for å begrense oppgavens omfang.

4.4 Tidligere forskning

Jeg har søkt etter relevant tidligere forskning ved hjelp av ulike søkemotorer Oria, Eric scholar og google scholar. Disse har jeg benyttet for å finne artikler og annen faglitteratur med søkeord som pedagogisk ledelse og kjønn. Det er flere bidrag innen forskning på menn innen barnehagesektoren. Hard og Jönsdottir (2013) har sett på ledelse i barnehagen og argumenterer for at det er et problematisk felt. De kobler dette direkte opp mot forventninger til maskulinitet. Barnehagen som en kjønnnet organisasjon har en tradisjon med å ha kvinnelige omsorgsfulle ledere. Noe Hard og Jönsdottir (2013) diskuterer i sin artikkel. De har kommet med begrepet snillhetsdiskursen som råder i barnehagen og har blitt et trekk som kobles opp mot ledere i barnehagen. Maskulinitet kan da få utfordringer ved å bli godkjent som trekk som hører hjemme i barnehagen ut fra tradisjonelle forventninger knyttet til kjønn (Hard og Jönsdottir, 2013).

Kasin og Slåtten (2015) har som nevnt innledningsvis gitt et betydelig bidrag innen tematikken, de belyser også på hvilke måter menn kan forstås på som et tiltak for å fremme likestilling. Her peker forskerne mer i retning hva de ansatte gjør enn hvilket kjønn de representerer. Videre er Kasin og Slåtten (2015) innoom personalet og hvilke refleksjoner rundt kjønn som påvirker de ansattes møte med barna. De konkluderer i sin studie med at vi trenger flere menn og vi trenger flere individuelle variasjoner i å være mann for at vi skal kunne møte barn uten å reproducere tradisjonelle kjønnsroller (Kasin og Slåtten, 2015 s 14-16).

Lund (2021) har sett på pedagogisk ledelse i og undersøkt hvordan pedagogiske ledere forstår og konstruerer ledelse i barnehagen. Hun har også sett på hva som kjennetegner pedagogisk ledelse. Lunds (2021) funn i sin artikkel belyser at denne rollen er sammensatt og det er store variasjoner mellom de ulike barnehagene hvordan denne rollen kommer til uttrykk og hvilke typer oppgaver som hører til rollen. Det diskuteres hvilke faktorer som bidrar til at det er ulike beskrivelser ut fra ulike kontekster i sektoren. Resultatene fra denne forskning er at det er et krysspress når det gjelder å prioritere sine oppgaver. De pedagogiske lederende kjenner på et stort ansvar til å bidra med praktiske oppgaver på avdeling og det å være med barna. På den andre siden så kan ikke den pedagogiske lederen være representert i alle praktiske oppgaver på grunn av det pedagogiske og administrative ansvaret (Lund, 2021). Denne forskningen er ikke knyttet opp mot menn, men er gjort med begge kjønn. Den er relevant å inkludere da det er forskning av nyere dato som sier noe om pedagogisk ledelse.

Bøe(2016) har sett på pedagogisk ledelse i dagligdags praksis. Hun har sett på den sammenvevde praksisen til pedagogiske ledere gjennom en skyggestudie. Hun impliserer i sin studie at de dagligdagse oppgavene til en pedagogisk leder må anerkjennes som bidrag til kvalitetssikringen. Å være en pedagogisk leder beskriver Bøe (2016) som en dobbeltrolle hvor personalledelseshandlinger er vanskelige å oppdage på grunn av at det er sammenvevd med det praktiske og pedagogiske arbeidet i samarbeid med de øvrige ansatte. Dette krever at lederen må tilpasse seg sine ansatte for å skape positive læringsmiljøer. Bøe i likhet med Lund argumenterer for at pedagogisk utøvelse av ledelse er kontekstuell og skjer i daglig praksis, men er likevel en ledelseshandling (Bøe, 2016; Lund, 2021). På den måten kan man si at pedagogisk praksis og pedagogisk ledelse ikke kan sees på som isolerte praksiser.

Eidevald (2020) har analysert mannens rolle i barnehagen gjennom et internasjonalt prosjekt sammen med flere forskere. Flere forskere som blant annet norske Emilsen og Ljunggren har også bidratt. Denne forskningen har bidratt til endringer i hvordan det arbeides med likestilling forebyggende arbeid mot seksuelle overgrep og rekruttering av menn inn i sektoren. Hans avhandling «Det finns inga tjejbestammare» belyser også det å forstå kjønn som posisjon i

barnehagen gjennom hverdagsrutiner og lek (Eidevald, 2009). Det er ikke meg bekjent gjort forskning innen kjønn og ledelse i barnehagen med søkelys på pedagogisk ledelse. Det er mitt bidrag til feltet.

5 Teori

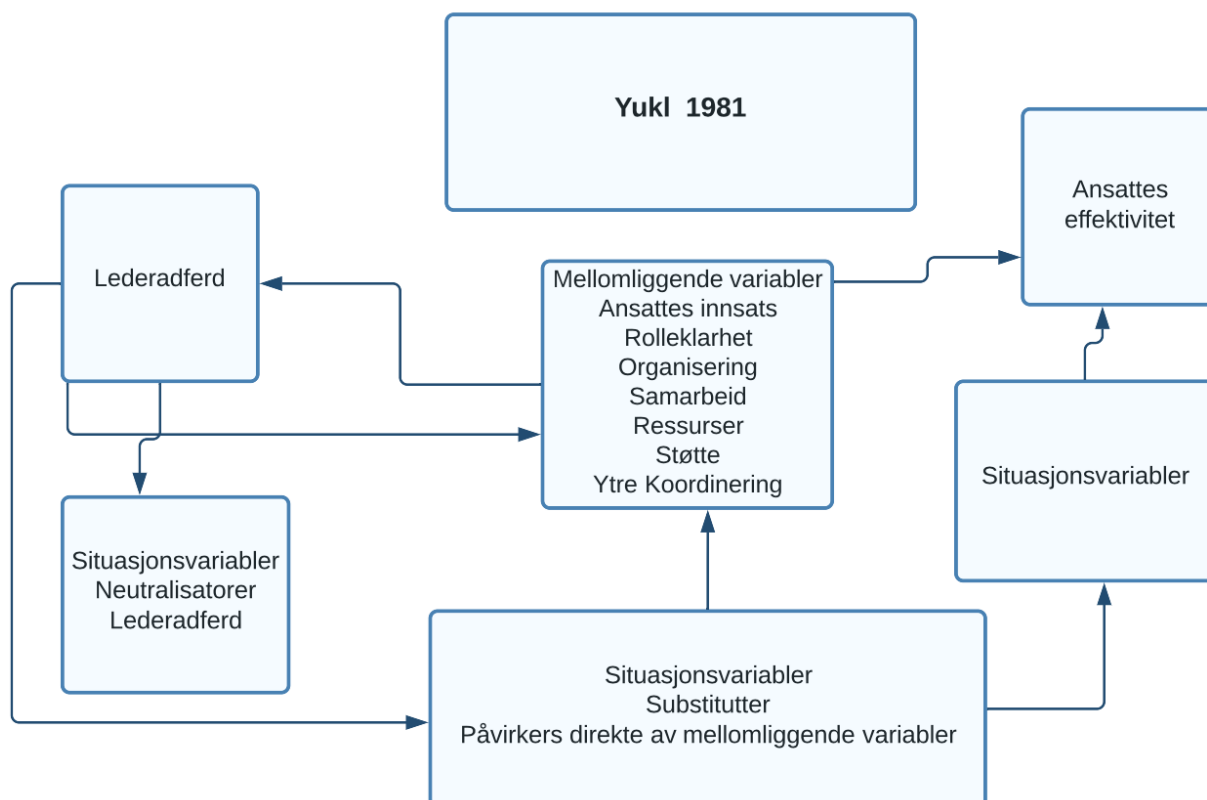
I dette kapittelet vil jeg vil først gjøre rede for ledelsesbegrepet, pedagogisk ledelse og ulike tilnærminger til dette. Deretter vil jeg presentere kjønnsteori for så å koble dette opp mot de seks mannlige pedagogiske ledesers erfaringer og beskrivelser fra intervjuene.

5.1 Kjønn og ledelse

Ledelsesbegrepet er et fenomen som ikke har en entydig definisjon da det finnes veldig mange definisjoner på dette begrepet som kan være vidt forskjellige, men de omhandler som regel noe som har med adferd, samhandling eller egenskaper å gjøre. Dette har gjort at det har versert usikkerhet om hva egentlig ledelse er. En annen forvirring går på alle de ulike terminologier om ledelse som benyttes i de ulike definisjonene. Likevel har vi noen definisjoner på ledelse jeg skal gjøre rede for. Yukl (2020) hevder at ledelse er en bevist påvirkning av enkeltpersoner for å rettlede enkeltmennesker, grupper eller organisasjoner til å oppnå noe. Denne definisjonen representerer en tradisjonell måte å se ledelse på. De fleste klassiske definisjoner går på enkeltpersonene egenskaper eller trekk som gjør at lederen lykkes med å få sine medarbeidere til å bli følelsesmessig engasjert mot en retning til et felles mål. Ifølge Yukl defineres ledelse fra individuelle perspektiver og på bakgrunn av de fenomener som forskeren interesserer seg for og han hevder at ledelse som fenomen er avgjørende for å effektivisere organisasjoner tross problematiseringen av begrepet innen forskning (Yukl, 2020 s. 24-28). En annen måte å se ledelse på som er relevant for denne masteroppgaven er å se på ledelse som en prosess som foregår i sosiale systemer påvirket av kulturen og menneskene som er involvert. En slik måte å se ledelse på tilegner ikke begrepet rollen til en enkeltperson, men flere mønster av relasjoner og hvordan gruppen forholder seg til hverandre (Yukl, 2020 s. 24).

Yukl (1981) (Yukl, 2020 s.81) har laget en modell for ledelse som har blitt en klassiker innen ledelsesteori. Denne modellen illustrerer ingen bestemt ledelsesteori, men den gir en oversikt over strategier som er avgjørende for å oppnå trivsel som igjen skaper en effektiv organisasjon. Ifølge Yukl (2020) er der flere variabler som må sees i sammenheng for å få med sine ansatte og lederadferden påvirker ikke medarbeiderne direkte, men gjennom et sett av variabler som modellen

illustrerer. Alle disse variablene påvirker ikke bare ytelsen til de ansatte, men også hvordan de ansatte kommuniserer med sin leder (Yukl, 2020).



Modell 1: (Multiple-Linkage model fra Leadership in organisations Yukl, 2020 s.81; Oversatt av Bjørvik og Haukedal, 2001).

Modellen har noen begrep som variabler som tradisjonelt knyttes mot kvantitativ forskning variabler i denne sammenheng ser Yukl (2020) på som for eksempel hvordan lederen ser på seg selv og egen identitet som en variabel. Jeg vil i analysen komme tilbake til at en variabel kan være kjønnet i drøftingsdelen. Modellen er kompleks, men den er interessant å ha med på grunn av at den sier noe om rolleklarhet og hvordan arbeidet organiseres.

Kjønn og ledelse har fått mye oppmerksomhet innen forskning. Det har vært søkelys på ulikhetene mellom feminine og maskuline ledertrekk hvor menn beskrives som mer strategisk og analytisk og

kvinner som samarbeidsorientert og med mindre kontroll (Loden, 1987). Jeg kommer tilbake til Lodens beskrivelser av ledertrekk senere i besvarelsen.

Yukl (2020) problematiserer en slik tenkning og mener at disse beskrivelsene er uforenelige. Ifølge han handler dette om våre forestillinger om fortrinn basert på kjønn og kjønne forventinger som skapes av kulturen i organisasjonen (Yukl, 2020). Kjønn vil i Yukls (2020) modell være en situasjonsvariabel og hvilken posisjon lederen har hos sine ansatte om man er kvinne eller mann. Situasjonsvariabelen beskriver sosiale forhold og adferd fra lederen.

5.1.1 Å være mann og gjøre kjønn

Internasjonalt benyttes begrepene «Sex» og «gender» for å skille på betydningen av det sosiale og biologiske kjønn. I Norge har vi ikke dette skillet og jeg benyttet begrepet kjønn også når jeg refererer kjønn som et sosialt fenomen (Bø, 2014, s. 23).

Biologisk kjønn blir sett på som anatomi, hormoner og psykologi. Hvis vi ser på kjønn som noe sosialt konstruert handler det ifølge West & Zimmermann (1987) om psykologi i likhet med det biologiske, men også om kultur og hvordan samfunnet er organisert. Vi fødes inn i denne verden som mann eller kvinne biologisk. Alt vi gjør etter vi har fått bekreftet vårt biologiske kjønn ved fødsel er noe West og Zimmermann kaller å gjøre kjønn. Altså kjønn er ikke noe vi er, men hva vi gjør. Det er en kompleks sammensetning av mikropolitiske handlinger og framhever kjønne uttrykk og sosiale persepsjoner (West & Zimmermann, 1987). Sosiale normer påvirker oss og vår adferd. Der er denne adferden som utgjør et «Doing Gender»-perspektiv. Ifølge Larsen og Slåtten er det sosiale kjønn med på å bestemme hvordan vi utvikler egenskaper i væremåte og relasjoner til andre (Larsen og Slåtten, 2019, s. 52).

Å gjøre kjønn kan forklares ved sosial adferd som en handling basert på forventinger knyttet til kjønn. West og Zimmermann (1987) kommer med eksemplet at en mann åpner døren for en kvinne. Denne handlingen sees tradisjonelt på som høflig og gjøre kjønn kommer fram via en konkret handling eller tilnærming i en sosial setting som endrer seg ved reproduksjon av etablerte

kjønnsroller (West og Zimmermann, 1987). Ole Bredeesen problematiserer dette i likhet med West og Zimmermann i sin bok «Nye gutter og jenter» ifølge Bredeesen (2004) er det avgjørende at vi stiller oss selv spørsmålet om hvordan tenker jeg om kjønn og hvilke fortellinger og forklaringer om kjønn tror jeg på? Bredeesen hevder at våre forestillinger om dette blir hengende som et bakteppe i alt vi foretar oss (Bredeesen, 2004). Dette samsvarer også med Bø som sier at selve sosialiseringen ikke utelukkende kan bestemmes av hvilket kjønn barna møter i barnehagen, men hvordan forstår og gjør de ansatte kjønn (Bø, 2014 s. 79-80). Det er ifølge Bø et forenklet syn at menn og kvinner er hverandres motsetninger og hun belyser spørsmålet om hvilken maskulinitet som trenger å bli representert i barnehage uten en overdreven vekt på begrensningene til de kvinnelige ansatte. Et av målene med rekruttering av menn er å utvide barnas forestillinger om kjønn ved å vise også menn fram som omsorgspersoner. Ved å forvente at menn i barnehage skal vise en hypermaskulin adferd ved å utfylle kvinners «mangler» bidrar man ikke til et likestilt samfunn, men forsterker tendensen til å holde fast på tradisjonelle forestillinger om kjønn. Ifølge Bø bør vi heller stille spørsmålet om hvordan vi kan utforske og kritisk vurdere diskursen om mannlige rollemodeller og hvordan menn gjør kjønn i barnehagen og hva betyr dette for barnas oppvekst og framtid (Bø, 2014 s. 80).

I forhold til pedagogisk ledelse så vil man kunne se på Bø (2014) beskrivelser at en forenklet måte å se på kjønn og forventninger i lys av pedagogisk ledelse og hvilke forventninger mannlige pedagogiske ledere kan oppleve. Den forventningen Bø beskriver som mann i barnehagen kan også kobles mot forventninger til hvordan menn utøver ledelse i barnehagen. Det kan også problematiseres om der er samfunnsmessige forventninger til hvordan mannen skal utøve ledelse og overdrevent søkelys på at menn skal fylle tomrommet til kvinner også i et ledelsesperspektiv hvis jeg skal dra paralleller til forventninger til menn direkte til ledelsesutøvelsen.

5.1.2 Connells Maskulinitets teori

Raewyn Connell er en australsk forsker som er kjent for sitt arbeid innen kjønnsforskning. Hennes teorier om maskulinitet har blitt mye brukt innen forskning på begge kjønn og hun har blitt en sentral bidragsyter for maskulinitetsforskningen. Maskuliniteter et komplekst begrep og er noe som kan være utfordrende å definere. Connells teorier om maskuliniteter er praksisrettet altså noe vi gjør

og hvordan vi går i relasjon til hverandre skaper maskuline uttrykk som kan variere i form. Maskuliniteter kommer i flere former basert på kultur (Connell, 2005).

Connell beskriver menn med mange variasjoner og uttrykk og at det ikke eksisterer kun en type maskulinitet og at det heller ikke beskrives som et motstykke til femininitet. Connell hevder at de fleste menn strekker seg mot det hun beskriver som hegemonisk maskulinitet hun insisterer også på at maskulinitet er en sosial og kulturell konstruksjon (Connell, 1995).

Connells teorier har møtt kritikk for å være noe uklar og inkonsistent og hennes innflytelse har gjort at flere andre forskere har videreført denne uklarheten, mens på en annen side har Connell justert sine teorier og videreutviklet de og har fremdeles stor innflytelse på flere felt. På bakgrunn av dette argumenterer Connell (1995) for at hennes teorier kan benyttes til å analysere kjønnede prosesser menn inngår i uten å eksplisitt merke maskulinitet som begrep kun til menn (Langeland, 2018).

5.1.3 Pedagogisk ledelse i barnehagen koblet opp mot kjønn

Pedagogisk ledelse er et sentralt begrep i denne oppgaven. Pedagogisk ledelse i likhet med ledelsesbegrepet blir også definert ulikt. Men felles for beskrivelsene av de ulike tilnærmingene har vært knyttet til begrepet at barnehagen er en lærende organisasjon og ansvaret ligger hos pedagogisk leder, men også styrer har ansvar for å utøve pedagogisk ledelse. Målet med pedagogisk ledelse er det Gotvassli beskriver som en idealtilstand som barnehagene må streve etter for å møte krav og utfordringer man som leder i barnehage blir stilt ovenfor i dagens samfunn (Gotvassli, 2019 s. 55).

Pedagogisk ledelse har ifølge Gotvassli(2019) ulike lederfunksjoner jeg skal se nærmere på i dette kapitlet. Pedagogiske ledelse setter søkelyset på selve kjernevirksomheten i barnehagen og Gotvassli knytter dette til barnehagen som en lærende organisasjon. Barnehagens kjernevirksomhet er arbeidet med omsorg, lek og læring og lede barnehagen i henhold til rammeplanens innhold og oppgaver (Gotvassli, 2019;Utdanningsdirektoratet, 2017 s. 16).

Min studie er gjort av pedagogiske ledere i barnehagen. Oppgavene til en pedagogisk leder kan ifølge Gottvassli (2019) sammenfattes til følgende praksis:

1. Lede det pedagogiske arbeidet, produksjonen og kjerneaktivitetene i barnehagen
2. Initiere, tilrettelegge og lede utviklingsprosesser for å bli en lærende barnehage.
3. Lede det pedagogiske arbeidet i barnehagen sett i lys av samfunnsmandatet og verdigrunnlaget som er skissert i rammeplanens innhold og oppgaver.»

(Gottvassli, 2019, s. 71).

Kvistad og Søbstad (2005, s 164) beskriver pedagogisk ledelse som en prosess hvor hele personalgruppen initierer og tilrettelegger for læring i likhet med Gottvassli. Kvistad og Søbstad (2005) beskriver også at endring med å være i bevisstgjøringsprosesser på bakgrunn av verdiene organisasjonen har som grunnlag er en beskrivelse av hva pedagogisk ledelse innebærer, dette samsvarer også med Wadel (1993) beskrivelser av pedagogisk ledelse som kollektive refleksjonsprosesser over egen praksis og ledelse av læringsprosesser (Moen, Gottvassli og Granrusten, 2016 s. 257-258).

Barnehagelærerutdanningen er en profesjonsutdanning og en lederutdanning. Profesjon har mange ulike definisjoner og er et flertydig begrep. Fellestrekkene for disse definisjonene er at barnehagelærer profesjonen er en utdanning som gir rett til å utføre spesialiserte arbeidsoppgaver og disse oppgavene er av samfunnsmessig betydning (Granrusten, 2016).

Jeg støtter meg til en vid forståelse av begrepet pedagogisk ledelse hvor utøvelsen av dette er praksisnært og skjer i samspill med barna og de ansatte ved barnehagen. Mitt teoretiske perspektiv innebærer en anerkjennelse at ledelse er forankret i praksis i likhet med Bøe (2016) som beskriver dette som hybride praksiser i sin avhandling. Pedagogisk ledelse er både sosiale prosesser og ledelseshandlinger. Dette danner selve grunnlaget for å skape positive læringsprosesser. Denne samhandlingen i personalet setter praksis i bevegelse hvor alle på avdelingen er deltagende (Bøe, 2016).

Jeg vil nå dra koblinger opp mot ledelse og kjønn med bruk av tradisjonell og nyere ledelsesteori. Menn og kvinner går gjennom livet med ulike erfaringer og kulturelle påvirkninger. De lever i et samfunn som bidrar til ulik sosialisering basert på kjønn. I et sosialkonstruktivistisk perspektiv kan vi da beskrive menn og kvinner som ulike med bakgrunn i kultur og samfunnsmessige forventinger knyttet til kjønn. Det finnes teorier som beskriver menn og kvinner som ulike, men det finnes også andre som kritiserer dette for å ha et snevert fokus og unnlater å presentere likhetene (Krizan, 2015). Loden (1987) presenterer kvinnelige ledere som samarbeidsvillige, presterer høyt, men med mindre kontroll. Menn beskrives som strategisk, analytisk og med høyere grad av kontroll.

Illustreres her i modell 2:



Modell 2 – (Loden, 1987)

Loden (1987) legger også til grunn for disse beskrivelsene at vi påvirkes av samfunnet, vår barndom og at det kan være individuelle forskjeller i likhet med Krizan (2015). Yukl (2020) vil også i likhet med Krizan (2015) kritiserer teori om mannlige og kvinnelige ledere som så ulike som Loden (1987) beskriver i sin modell på tross av at Loden (1987) beskriver individuelle variasjoner er dette en tradisjonell måte å se kjønn og ledelse på og Yukl (2020) hevder at der ikke finnes nok forskning som kan entydig bekrefte disse forskjellene. Pedersen (2019) sin studie om forskjeller mellom

kvinnelige og mannlige ledere samsvarer også med Yukls (2020) konklusjoner av at menn og kvinner ikke blir erfart som ulike, men når det kommer til selve utøvelsen av ledelse og de tradisjonelle trekkene blir i dette studiet gjenkjent i selve utøvelsen av ledelse. Hvor kvinner blir beskrevet som relasjonsorienterte og inkluderende mens menn blir beskrevet som dominant og autoritær. Funnene i Pedersens (2019) studie konkluderer med at disse forskjellene kommer på bakgrunn av de ansattes forventinger til kjønn og at kjønnsoppfattelse har en stor påvirkning på hvordan vi bedømmer utøvelse av ledelse (Pedersen, 2019 s. 2).

Dette kan komme til uttrykk i pedagogisk ledelse ved at man blir tildelt egenskaper man ikke kjenner seg igjen i eller at man møter forventninger man ikke kan leve opp til. For en pedagogisk leder er ikke dette uproblematisk. Det å møte forventninger som man til at man skal være dominant og autoritær kan gjøre noe med egen lederidentitet.

Eidevald (2021) eksemplifiserer dette ved å henvise til et sitat fra egen forelesning hvor en student sier: «Vi vil gjerne ha menn i førskolan, men det skal være riktiga menn» (Eidevald, 2021). I dette sitatet ligger det noen forventninger knyttet til kjønn og en måte å gi menn ansvaret for å representere alle menn.

5.1.4 Sosialkonstruktivismen og kjønn

Nyeng (2017) beskriver sosialkonstruktivismen som «språklige diskurser og praktisk samhandling som er med på å skape virkelige fenomener og vår kunnskap om dem» (Nyeng, 2017, s. 75). Slik sett kan man si at kjønn blir til via språk og handlingsmønstre over tid og rådende diskurser om hvordan man skal være som kvinne eller mann.

Dette prosjektet tar utgangspunkt i det sosialt konturerte kjønn. Dette kan dreie seg om hvordan man ser på seg selv ut fra hva som er forventet av samfunnet, altså en generaliserende diskurs om hvordan en mann i barnehage er. En diskurs kan være en påstand eller en forestilling om at menn er aktive og leker mer risikofyllt enn kvinner fordi han er en mann. I et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil dette problematiseres.

Judith Butler har blitt et slags ikon for feminisme og har påvirket mange av de rådende diskursene om biologisk og sosialt kjønn. Hun har stilt kontroversielle samfunnsspørsmål knyttet til kjønn og seksualitet med et stort engasjement politisk. I en av hennes mest berømte tekster «Gender trouble» (Butler, 1990) problematiserer hun at mennesket sier hvordan andre er eller skal være med bakgrunn i det faktum at vi ikke kjenner oss selv. Ifølge Butler (1990) kan vi ikke skille det sosiale og biologiske kjønn, men at kjønn dannes med en rekke hendelser, etterlikninger og at kjønn som vi forbinder med «mann» og «kvinne» er en effekt av en rekke isenesettelser og framførelser som Butler kaller Kjønnssperformarit. Denne teorien kom ut fra hennes egen opplevelse med å føle at hun ikke passet inn i hverken det å være «kvinne» eller å være «mann», men heller i skjøringsfeltet mellom disse (Butler, 1990).

Butler problematiserer fokuset på kjønn og hun hevder at vi føler oss som en kvinne eller mann fordi vi handler og ytrer oss på gjentakende måter. Butler setter søkelys på forskjeller på individer på tvers av kjønn og kjønnskategorier, i tillegg ser Butler på kjønn som noe sosialt konstruert i likhet med Foucault (Butler, 1990).

Dette kan komme til uttrykk i barnehagen ved forventinger knyttet til kjønn og ledelse. Det kan være ulike forventinger til en mannlig pedagogisk leder som kommer fra stereotype kjønnsoppfatninger. Slik sett kan dette komme til uttrykk gjennom pedagogisk ledelse at man handler gjentakende ut fra hva som er forventet. Disse forventingene kan være knyttet til maskuline egenskaper som at man skal være praktisk anlagt eller en pådriver for den risikofylte leken.

5.2 Mannlige ledere i kvinnelederte organisasjoner

Andelen menn som jobber i barnehager har de siste ti årene hatt en betraktelig økning, tross dette er fremdeles barnehager er det et av de mest kjønnssegregerte yrket internasjonalt viser nasjonale statistikker fra 2001-2017 (Rohrmann et.al, 2020). Strategier for å rekruttere mer menn til barnehagene har blitt kritisert for å lede til mer stereotypiske framstillinger av menn og hindre jobben med likestilling (Rohrmann et.al 2020). Et kjønnsdelt arbeidsmarked er et samfunnsproblem og hindrer arbeidet med likestilling (Ljunggren og Lauritzen, 2018).

Flere har studert mannlige ledere i kvinneligedominerte organisasjoner jeg vil trekke fram en studie fra 2013. Hard og Jónsdóttir fant i sin studie at det å lede blir bearbeidet av en kulturell tanke rundt at menn er en naturlig leder på grunn av visse trekk eller egenskaper som for eksempel at de er tydelige og autoritære. Hard og Jónsdóttir problematiserer dette (Hard og Jónsdóttir, 2013). Slike antagelser har fått støtte i kjønns basert stereotypiske framstillinger av hvordan menn og kvinner skiller seg som ledere og innehar ulike trekk. Dette er også påvirket av kulturelle verdier og oppfatninger av kvalifikasjoner basert på kjønn. De fleste studiene gjort på kjønn og ledelse fokuserer ifølge Yukl på forskjeller på kjønn heller enn å se på årsakene til disse forskjellene. Det er liten grunn til å si noe om at de ulike kjønn har ulike lederegenskaper basert på kjønn (Yukl, 2020 s. 386-389) Hard og Jónsdóttir ser på ulike trekk ved ledelse i barnehagen, de uttrykker som «Discourse of niceness». Dette blir beskrevet en utfordring for å utøve ledelse i barnehage. Problematikken er ifølge forskningen å at man overlatt velger å unngå meningsutvekslinger og drøftelser i jobben da man er mest opptatt av andres ve og vel (Hard og Jónsdóttir, 2013).

5.2.1 Glassheisen fordeler og ulemper for menn

Glassheisen er et begrep som kommer fra forskning i USA nærmere bestemt Texas. Williams (1992) tok først i bruk dette begrepet og siden har det blitt brukt og kjent innen forskning som omhandler likestilling i arbeidslivet. Det er nå blitt mye brukt innen denne type forskning. Forskere som retter søkelys og problematiserer privilegier er ikke nytt innen akademia og har røtter helt bak til antropologien (Schwiter, Nentwich og Keller, 2021).

Glassheisen symboliserer hvilke fordeler menn har i kvinnedominerte yrker. For eksempel en rask karrierestige, mer interessante oppgaver enn sine kvinnelige kollegaer og de blir satt mer pris på av både myndigheter og ledelse (Williams, 1992). Privilegier forklares som fordelene man oppnår ved å være enkeltstående i en dominant gruppe (Schwiter et al., 2021).

Forskningen til Williams har flere sider ved seg som må nevnes. Noen menn opplever å bli diskriminert i organisasjoner med et overtall av kvinner. Spesielt i barnehagene blir de mistenkeliggjort og negative stereotyper om mannlig seksualitet og motiv for å ønske å arbeide med

barn har gjort det svært utfordrende for menn å jobbe i barnehager. Her har både motiv og mistenkeliggjøring av pedofili gjort at flere menn har opplevd å bli diskriminert i sitt yrke. (Mistry og Sodd, 2012). Dette har vært svært skadelig for de mannlige ansatte som ble forsket på (Williams, 1992). Slike kollektive identitets teorier trenger å bli problematisert og utfordret innen forskning ifølge Mistry og Sodd som i sin artikkel «Why are there still so few men?» ser på årsaker til at menn er underrepresentert tross deres funn at menn ønsker å jobbe med den tidlige barndom innen skole og barnehage. Deres funn viser at barrierene menn må jobbe seg gjennom når det kommer til stereotypiske framstillinger, antagelser om homoseksualitet og holdninger må adresseres for å skape en langvarig endring som kan bidra til en bedre framtid også for menn i sektoren. Tross dette viser studier at menn er svært ønsket både av foreldre og av kvinnelige ansatte i barnehager og skoler (Mistry og Sodd, 2012).

5.3 Ledelse og makt

5.3.1 Michel Foucault(1926-1984) Panoptikonet, Produktiv makt og ledelse

Michel Foucault (1926-1984) var en fransk filosof har skrevet mange tekster om ulike samfunnsmessige forhold. Felles for alle tekstene er at makt går igjen som en rød tråd i alle hans verk. I hans verk «Viljen til viten» går han inn på kjønn og vår tilvante måte å oppfatte kjønn på. Ifølge Bjørge (2009) viser Foucault til kjønn som noe menneskeskapt og at kjønn og seksualitet ikke er noe som i utgangspunktet er undertrykket, men det er språkliggjøringen av kjønn som er selve undertrykkelsen. Det finnes ifølge Foucault ikke kjønn, men iscenesettelser av kjønn som er en sosialt konstruert virkelighet. For å forstå makt begrepet må man ifølge Foucault først få en innsikt i hvordan makten blir til via diskursene som former «virkeligheten» eller det som ifølge Foucault fremtrer for oss (Bjørge, 2009).

Foucault har skrevet mye tekster og har mange perspektiver. Denne masteroppgaven gir begrensinger hvor mye av hans perspektiver den kan romme. Jeg ønsker likevel å bruke hans beskrivelse av produktiv makt både når det kommer til ledelse og kjønn. Foucault beskrivelse av den produktive makten og at makten ikke er hindrende som han demonstrerer gjennom sine tekster og går historisk gjennom de tidlige stadiene i framveksten av makten (Fraser, 2009).

Ifølge Foucault opererer makten på et mikronivå i relasjonen og den kan befestes seg fra alle kanter. Den gjennomsyrer individets hverdagsliv og holdninger den produktive makten gjenkjennes ved å være organisert og rettet mot en bestemt gruppe. Makten kan ikke sees på som en ifølge Foucault, men som et arkipel eller en klynge av forskjellige makter (Eliassen, 2016; Lemke, 2019).

Hvis vi skal se den produktive makten i et ledelsesperspektiv og knytte det til kjønn er ifølge Foucault makten styrt av staten og Hammer (2017) har sett på dette opp mot barnehagen som organisasjon. Ifølge Hammer (2017) viser dette seg i ledelsespraksisen hvordan en overveier hva en kan og bør gjøre. Makten produserer da en virkelighet (Hammer, 2017, s. 154).

Foucaults (Steinsholt og Løvlie, 2011) analyse av Jeremy Bentham's panoptikon (altseende) viser til makt som utøves automatisk. Panoptikonet består ifølge Foucault av et observasjonstårn omgitt av rom og celler. Plasseres man i tårnet har man full kontroll over alt og alle. De som plasseres i rom eller celler derimot blir fratatt muligheten til å kommunisere både med tårnet og de andre cellene. Det skapes da en usikkerhet om de blir overvåket og denne usikkerheten framstår som maktutøvelsens essens eller fundament. Denne type overvåkning er basert på kontroll og disiplinering. Menneske vil i denne underordningen overvåke seg selv (Steinsholt og Løvlie, 2011)

5.3.2 Kjønnensorden «The gender order»

Kjønnensorden et mønster av system av ideologiske og materielle praksiser som utøves av individer i samfunnet. I dette systemet av bygges relasjoner og det produseres maktstrukturer i samfunnet mellom kvinner og menn som etter hvert reproduseres. Det er gjennom kjønnensorden at disse strukturene blir sett på som meningsfulle og former for femininitet og maskulinitet skapes og opprettholdes. Et premiss for denne kjønnensorden er at vi lever i et patriarkat der menn har mer makt enn kvinner økonomisk og kulturelt (Mambrol, 2017; Connell, 2005).

Et Patriarkat har over mange år beskrevet strukturer som hindrer likestilling hvor menn er overlegne og kvinner underlegen. Hvor et eksisterende patriarkat i samfunnet opprettholder og skaper hierarkiske forskjeller. Jeg vil komme tilbake til patriarkatet i diskusjonskapitlet.

6 Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for valg av forskningstilnærming. Jeg har bygget opp kapittelet slik at jeg først vil redegjøre for kunnskapsteoretisk forankring, deretter vil jeg redegjøre for egen forforståelse og metodiske valg for gjennomføring av prosjektet. Videre vil jeg vurdere kvaliteten på studiet og presentere etiske vurderinger som er gjort underveis i prosjektet. Til slutt vil jeg reflektere rundt forskerrollen og etiske vurderinger knyttet til undersøkelsen.

Problemstillingen for denne oppgaven gir noen klare føringer for hva oppgaven handler om tematisk og metodisk. Tematikken i oppgaven er kjønn og ledelse og jeg vil her se om det er noen sammenhenger mellom disse.

Problemstillingen jeg har undersøkt er:

Hvordan opplever mannlige pedagogiske ledere å utøve ledelse i en organisasjon med en ujevn kjønnsfordeling?

6.1 Forankring i kunnskapsteori

Forskningsprosjektet har en hermeneutisk fenomenologisk tilnærming og er skrevet i et sosialkonstruktivistisk perspektiv. En fenomenologisk tilnærming handler om hvordan mennesket forstår seg selv og verden i interaksjon med andre og i det samfunnet de tar en del av (Tjora, 2019). Det blir også da naturlig for prosjektet og forankre dette i det sosial konstruktivistiske perspektivet som også ser på menneskets erfaringer tilknyttet til den sosiale verden og hva som oppfattes som sosialt naturlig knyttet til kjønn og sosiale forventinger (Tjora, 2019). Kort sagt legger fenomenologien vekt på hvordan vi konstituerer verden gjennom egen bevissthet og egen levd erfaring (Nyeng, 2012 s. 31: Tjora, 2019 s. 31). Med bakgrunn i dette passer den vitenskapelige inngangen med hvordan jeg forstår kjønn som noe sosialt.

Ifølge West og Zimmermann er kjønn ikke hva vi er, men hva vi gjør. Vi blir vi født inn i denne verden som mann og kvinne alt som skjer etterpå er bygget på sosiale konstruksjoner og

forventinger knyttet til kjønn. Zimmermann og West kaller dette et «Doing gender»-perspektiv (West og Zimmermann, 1987).

Dette prosjektet tar utgangspunkt i mannlige ledere sitt praksisfelt. Ved en fenomenologisk tilnærming muliggjør dette å få tak i deltagerens subjektive opplevelser og beskrivelser av egen livsverden.

Studien kan også sies og være hermeneutisk da både følelser og handlinger ifølge hermeneutikken trer i kraft av en sosial kontekst og sammenhenger (Nyeng, 2012). Hermeneutikken ligger tett opp mot fenomenologien og det har lagt føringer for valg av kunnskapssyn og vitenskapsteoretisk forankring og ramme rundt prosjektet. Fortolkning skjer i samspill med kulturen og den sosiale sammenhenger som man er en del av og mennesket fortolker ut dra den samtiden de lever i her og nå. Forskeren er intet unntak og ifølge Nyeng (2012) være bevisst at jeg tar med meg en rekke forkunnskaper og erfaringer inn i prosessen og en hermeneutiker vil derfor se hvordan de ulike fenomenene framstår. Som forsker må man være bevisst egen innvirkning på prosessen som en del av samfunnet (Nyeng, 2012, s. 47-50). Sosialkonstruktivismen handler om roller som blir objektivert av handlinger i samfunnet, denne forskningen vil ha søkelys på hva som ligger i ordet «Kjønn» og hvordan ulike samfunnsforhold skaper en virkelighetsforståelse basert på språket og danner grunnlag for handlinger og mønstre (Tjora, 2019). Ved å velge ramme for forskningen velger jeg samtidig bort noe.

6.1.1 Forforståelse

For at forskningen skal være mest mulig transparent er det avgjørende med åpenhet om egne fordommer og forforståelse av fenomenet man skal undersøke. Ifølge Tjora er det viktig å være åpen på egen rolle i feltet eller forforståelse av tematikken som kan prege selve forskningsarbeidet (Tjora, 2019). Min forforståelse er at mannlige ansatte i barnehagen setter stor pris på andre mannlige kollegaer og at det har betydning for deres trivsel, men at de samtidig også trives godt med å arbeide med kvinner og dette er noe de har vært bevisst når de har valgt yrke. Denne tanken er basert på egne erfaringer i barnehage og uformelle samtaler med mannlige kollegaer og menn fra studiemiljøet ved Dronning Mauds minnehøgskole.

Min forforståelse av kjønn er at dette kan være et ømtålig tema, noen vil ha vanskeligheter med å snakke om kjønn og forskjeller mens for andre vil dette være helt naturlig. Jeg har også en forforståelse når det kommer til kjønn at man veier sine ord nøye når man er i dialog om dette av frykt for å trå feil og at samtalene kan bli «korrekte» og litt overfladiske. Dette er min opplevelse av kjønn basert på egen erfaring og dialoger med andre om temaet. Ifølge Postholm og Jacobsen må vi alltid tenke nøye gjennom hvor følsom informasjonen er til personen som er med i undersøkelsen (Postholm og Jacobsen, 2018 s. 249). Litteraturprofessor Moi beskriver i *kjønnsforskning.no* (2014) at det har utviklet seg et språklig moralpoliti innen kjønnsforskning som bidrar til at det blir bedt om unnskyldning for å benytte visse ord eller begrep. Dette for å unngå å støte eller tråkke noen på tærne i likhet med min forforståelse (*kjønnsforskning.no*, 2014).

Min forforståelse er basert på min erfaring i praksisfeltet som barnehagelærer, pedagogisk leder og daglig leder i barnehage. Jeg har ikke jobbet med mannlige pedagogiske ledere tidligere, så dette har også skapt en nysgjerrighet i meg til å utforske tematikken nærmere. Min erfaring med fenomenet har også gitt visse føringer for valg av problemstilling. Her ble det naturlig å gå eksplorativt ut på bakgrunn av egen erfaring. Min erfaring fra barnehagesektoren gjør at jeg likevel har en bakgrunnskunnskap om feltet og en nærhet til fenomenet jeg undersøker.

6.2 Planlegging og gjennomføring av intervju

Det ble i forkant av undersøkelsen utformet en prosjektskisse som ble innlevert og godkjent i oktober 2021, denne skisse ble levert skriftlig og presentert muntlig ved Dronninga Mauds minnehøgskole. Skissen ble kommentert både av studenter og forelesere for å bidra til å sette studiens rammer.

6.2.1 Refleksjon over forskerrollen

Faktum at jeg selv er kvinne er noe jeg har reflektert mye over gjennom denne prosessen. Hvordan dette har påvirket svarene til deltagerne og om det kunne sett annerledes ut om de hadde blitt intervjuet av en mann. Det kunne kanskje vært enklere å være mer åpen om negative erfaringer når det ikke skal fortelles til en kvinne som er av samme kjønn som de skal fortelle om. Det er viktig å poengtere at jeg er bevisst min bakgrunn som daglig leder og eget kjønn og at dette kan ha påvirket

resultatene. På en annen side problematiserer Kvåle og Brinkmann(2015) tilknytningen ved å tilhøre samme gruppe som de skal intervju. Føler forskeren for sterk tilhørighet til gruppen kan man identifisere seg så sterkt at man ikke klarer å holde en profesjonell avstand (Kvåle og Brinkmann, 2015 s. 108). Det å reflektere rundt hvordan jeg har inngått i relasjon med deltagerne er et viktig etisk hensyn og metodisk prinsipp ifølge Postholm og Jakobsen (2018). Det å forske på eget felt kan gjøre det utfordrende å distansere seg og gjøre det kjente fremmed i en analyse (Postholm og Jakobsen, 2018 s. 133).

Jeg har også valgt et tema som kan vekke følelser hos andre og generelt sett ønsker deltagerne som stiller opp å bli stilt i et positivt lys. Det kan tenkes at deltagerne i dette prosjektet har moderert seg eller svart litt mer nøytralt enn de ville ellers ville gjort om dette var en uformell samtale, med et ønske om å ikke bli stilt i et dårlig lys i etterkant. I kvalitative intervjuer vil mennesker tilpasse seg og sin adferd forhold til hva de tror forskeren ønsker å høre (Postholm og Jakobsen, 2018 s. 225)

Det kan derfor da tenkes mine deltagerne har gjort det samme. Det er flere forhold som bør nevnes i forbindelse med deltagerens adferd i en intervjusituasjon. Postholm og Jakobsen (2018) nevner at både kjønn, alder, bekledding og stemme kan være faktorer som påvirker svarene til de som deltar i prosjektet. Jeg opplevde i intervjuene en følelse av at deltagerne modererte seg og unnskylte seg om de benyttet begrep som kunne tolkes sensitivt. For eksempel om var det flere av deltagerne som sa at sektoren trenger menn på grunn av at de er mer tydelige. Jeg opplevde at samtlige korrigererte seg litt og sa at det selvsagt var kvinner også som innehar disse egenskapene. Den justeringen kan komme av at jeg er en kvinnelig daglig leder og at de ønsket å behandle meg med respekt. Denne korrigeringen ble svært tydelig der kan være andre faktorer jeg ikke var bevisst i situasjonen. Det vil være en del trekk ved intervjueren som kan påvirker deltagerne og å «kontrollere» disse er heller ikke et ideal og strebe etter (Postholm og Jakobsen, 2018 s. 225). Mitt fokus under intervjuene var å være anerkjennende og lyttende.

6.2.2 Semistrukturert dybdeintervju

Jeg valgte semistrukturerte intervju for prosjektet. Hermeneutisk fenomenologisk forskning henter tradisjonelt sett empiri fra dybdeintervju da de er velegnet for å få tilgang til erfaringer og opplevelser (Nyeng, 2012) Det gir også en god mulighet til å oppdage ny tematikk rundt forskningsspørsmålet som ikke var planlagt på forkant (Thagaard, 2016). Problemstillingen er utforskende og på bakgrunn av dette ble semistrukturert intervju vurdert som best egnet til å få god tilgang til empiri. Et semistrukturert intervju forløper seg som en dialog hvor spørsmål er forberedt på forkant. Men man åpner også opp for å kunne justere underveis i intervjuet noe som passer min problemstilling godt (Thagaard, 2016).

6.2.3 Utvalg av deltagere

Problemstillingen la klare føringer for utvalget til oppgaven og at deltagerne da skulle bestå i mannlige pedagogiske ledere. Jeg ønsket å intervju pedagogiske ledere slik at jeg kunne sikre meg at jeg fikk bakgrunnskunnskap fra ledere som er tett på sine medarbeidere og utøver ledelse på avdeling. Jeg vurderte å intervju styrere, men valgte dette bort da de ofte er tynget med mye administrative oppgaver og ikke har en førstehåndskunnskap om hva som skjer på avdelingen til de ansatte. Valg av pedagogiske ledere gikk på det å få snakke med ledere som er nær praksisen og tett på de ansatte i hverdagen. Det ble også et naturlig valg når oppgaven har søkelys på pedagogisk ledelse og jeg var interessert i å snakke med menn om hvilke opplevelser de har som mannlig leder i barnehagen.

6.2.4 Rekrutteringsprosessen

For å sikre en god kvalitativ analyse i etterkant av intervjuene så jeg på det som viktig å ha et godt utvalg av informanter til oppgaven. Dette også som er verktøy for å sikre god relabilitet. I rekrutteringsprosessen startet jeg med å kontakte et par mannlige pedagogiske ledere som jeg hadde møtt gjennom studier tidligere. Videre ba jeg dem undersøke om det var andre mannlige pedagogiske ledere som kunne stille opp og fikk tips via de første informantene hvordan jeg skulle få tak i flere deltagere til prosjektet. Denne måten å rekruttere deltagere på kalles snøballmetoden (Andrews og Vassenden 2007) Hvor deltagerne selv bidrar til å få flere til å stille opp ved å ta

kontakt via sine egne nettverk. Andrews og Vassenden (2007) problematiserer denne måten å rekruttere deltagere på ved at de som takker ja til å delta i et prosjekt blir påført arbeid ved å rekruttere i etterkant. Deltagerne har en interesse av å snakke om emnet, men for å rekruttere etterpå kreves en ytterligere motivasjon noe som de problematiserer i sin artikkel. Her ser de også på utfordringene ved at de kan skapes spenninger eller konflikter mellom venner og bekjente under en slik måte å rekruttere deltagere. (Andrews og Vassenden, 2007).

Ved å rekruttere deltagere på denne måten vil det alltid være en risiko for at man får et utvalg av de som har noe på hjertet angående tematikken og det er ikke sikkert man får belyst problemstillingen med alle dimensjoner basert på utvalget og hvem som sier seg villige til å delta i prosjektet og man kan da ende opp med en skjevhet i utvalget av informanter (Thagaard, 2016). En variasjon i utvalget har vært viktig for meg under denne prosessen og alle deltagerne kommer fra forskjellige enheter. Dette var et bevisst valg for å få tak i ulike kontekster og opplevelser. Det var flere enheter som hadde andre menn jeg kunne intervjuet, men for å sikre ulike kontekster valgte jeg å undersøke ulike barnehager i et større område. Variasjon i utvalget har vært viktig i denne prosessen noe som har gjort dette arbeidet mer tidkrevende.

6.2.5 Presentasjon av deltagere

Deltagerne blir presentert under med fiktive navn av hensyn til konfidensialitet. Jeg har valgt å ikke presentere de ytterligere for å sikre at de ikke kan bli gjenkjent på noen måte. De hører til en gruppe som er i mindretall så på bakgrunn av dette har jeg valgt å utelate eksempelvis etterutdanning for å sikre at de ikke blir gjenkjent. Ifølge Kvåle og Brinkmann(2015) gjør vi beskrivelsene «tykkere» ved å beskrive dem i deres kontekst. Vi befinner oss i en kontekst som kan trekkes inn for å forklare menneskers handlinger eller følelser, men Kvåle og Brinkmann problematiserer kontekst som begrep da den har en grenseløshet og det er vanskelig å beskrive når konteksten oppløses (Kvåle og Brinkmann, 2015 s.112-114) Jeg har forsøkt å beskrive deltagerens kontekst uten å identifisere de som har bidratt. Vi befinner oss i en kontekst hvor jeg er kvinne og de er menn. Det er mulig resultatene hadde vært annerledes i en annen kontekst.

«Navn»	Erfaring som pedagogisk leder	Stilling
Kandidat 1 «Pål»	Mellom 10-15 års erfaring	Pedagogisk leder
Kandidat 2 «Anders»	Mellom 0-05 års erfaring	Pedagogisk leder
Kandidat 3 «Lars»	Mellom 0-5 års erfaring	Pedagogisk leder
Kandidat 4 «Endre»	Mellom 0-5 års erfaring	Pedagogisk leder
Kandidat 5 «Kristian»	Mellom 5-10 års erfaring	Pedagogisk leder
Kandidat 6 «Thomas»	Mellom 10-20 års erfaring	Pedagogisk leder

Tabell 1 - presentasjon av deltagere

6.2.6 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utarbeidet over tid hvor jeg fikk orientert meg teoretisk rundt tematikken for forskningsprosjektet. Den ble justert flere ganger underveis før jeg startet intervjuene med deltagerne i prosjektet. Før jeg satte i gang jobben med guiden var det viktig å få klargjort formålet med studiet og hvilken kunnskapsproduksjon intervjuet skulle resultere i tematisk.

Tematikken er kjønn og ledelse. Guiden bygget opp med innledende spørsmål som går på deltagerens erfaring og utdanning. Deretter er guiden delt inn i kjønn og ledelse og ved avslutning utførte jeg en debrief for at deltageren skulle få tid til å reflektere etter intervjuet om det var kommet noen tanker underveis i dialogen som man ønsket å kommentere nærmere (Kvale og Brinkmann, 2015).

6.2.7 Gjennomføring av intervju

Intervjuene ble gjennomført når vi sto midt i en utfordring med Omikron som spredde seg i stor fart gjennom hele landet. På bakgrunn av dette valgte jeg å ta intervjuene digitalt da det ble mye utsettelse av avtaler på grunn av høyt smittetrykk med 5 av deltagerne. Jeg hadde et fysisk intervju for det ble tatt litt senere i prosjektet når smittetrykket var lavere. Et intervju foregår normalt sett ansikt til ansikt, digitale verktøy har åpnet flere muligheter for å bruke intervju som forskningsmetode også når man ikke har mulighet å være på samme sted. Deltagerne valgte selv tid for intervju, de fleste ble holdt på kveldstid etter arbeidstid.

Bruk av digitale intervju har vært omdiskutert. En sosial distansering kan gjøre noe med møtet med et annet menneske. Thunberg (2021) argumenter for at det ikke er noe forskning som sier noe data blir mistet i et digitalt intervju og at et møte på digitale plattformer kan gi en tilnærmet opplevelse som et fysisk møte med et annet menneske. Svakheten med digitale intervju er at man bare ser overkroppen på den man er i dialog med. Men en styrke ved denne type intervju er at man når ut til flere og man kan effektivt få verdifull informasjon av deltagere fra et større område.

Et annet aspekt Thunberg (2021) peker på er at digitale intervju har større berikelse av data og flere avsløringer på grunn av at deltagerne er i et mer avslappende miljø og ikke behøver reise for å møte en fremmed som kan gjøre deltagerne stresset i forkant. Settingen for et digitalt intervju er helt klart mer avslappende enn et fysisk møte ifølge Thunberg. En avslappende setting gir rom for å avsløre eller å ønske å dele mer personlige opplevelser (Thunberg, 2021). Dette er da også en del av konteksten. Ifølge Kvåle og Brinkmann (2015) er et særtrekk ved intervjusituasjonen at den er kontekstuell. Konteksten kan beskrives ved makrososiologiske faktorer som samfunn og kultur, men kan også beskrives som mikro faktorer som eksempelvis miljø eller situasjon. I dette tilfellet er intervjusituasjonen som fungerer som kontekst for kunnskapsproduksjon (Kvåle og Brinkmann, 2015).

Det ble viktig for meg å intervjuer menn ut fra forskjellige kontekster og derfor valgte jeg og benytte ulike barnehager i dette prosjektet. For å undersøke om det var noen funn som kan generaliseres ut fra ulike arbeidsplasser i et større område enn om jeg hadde valgt å intervjuer flere menn ved samme

enhet. Digitale verktøy gir oss denne muligheten når man har et ønske om å samle mye data på begrenset tid. Det handler om kontakten man oppnår med deltagerne som betyr noe for at et intervju blir en god dialog eller ikke. Hvordan man utfører intervjuet teknisk har ifølge Thunberg(2021) ikke like stor betydning som har blitt omdiskutert.

Jeg intervjuet 6 mannlige pedagogiske ledere som ble intervjuet individuelt for å få de til å åpne seg opp om egne erfaringer ved å utøve ledelse i barnehagen. Alle deltagerne jeg forespurte om å delta svarte ja til å stille opp med en gang og alle 6 uttrykte at de syns det av viktig tematikk og ønsket gjerne å delta for å bidra til økt kunnskap om temaet for oppgaven. Deres engasjement rundt oppgaven har både overrasket meg og det har gjort meg ekstra varsom på å behandle deres fortellinger og beskrivelser med respekt.

Jeg informerte deltagerne på forhånd om hvor lang tid som var satt av til intervjuet og at det skulle vare ca 60 minutter. Dette gjorde jeg for å forberede dem. Jeg hadde kun et intervju av gangen for å sikre at jeg var skjerpet og opplagt til samtalen. Jeg gjorde også transkripsjonen etter endt intervju før jeg gikk videre til neste.

6.3 Behandling av materialet

6.3.1 Transkribering

Intervjuene ble transkribert etter hvert som intervjuene ble gjennomført før jeg intervjuet den neste. Dette var viktig for da jeg ikke har gjennomført denne type forskningsintervju tidligere. Da fikk jeg mulighet til å justere intervjuguiden min og det er svært lærerikt å lytte til seg selv i en intervjusituasjon for å bli bedre å følge opp i det neste. Det gav også rom for meg å reflektere over hvordan jeg stiller spørsmål og om jeg var lyttende og anerkjennende.

For eksempel merket jeg etter det andre intervjuet at de ble litt reserverte da jeg åpnet opp med å stille spørsmål angående fordeler. Jeg justerte da presentasjonen innledningsvis og i det tredje intervjuet forklarte jeg litt mer om hvordan intervjuet var bygget opp slik at de ikke bare fikk inntrykk av at jeg skulle belyse menns fordeler, men at det var delt i ulike deler, men både fordeler

og ulemper skulle bli belyst. Det tror jeg ble var en viktig justering for å få deltagerne til å senke skuldrene og snakke fritt uten å tenke at jeg var ute etter å gjøre om menn til «The bad guys».

Transkriberingen gav meg mulighet til å utvikle kvaliteten i samspillet mellom meg som forsker og deltageren (Kvåle og Brinkmann, 2015) Det ble da viktig for meg å utføre transkriberingen av alle intervju selv og det gav meg også muligheten til å bli godt kjent med intervjumaterialet mitt ved å selv gjøre samtalen om til tekst.

Et intervju er avhengig av fortolkning og refleksjon av fortolkningen. Kvaliteten på intervjuet er avgjørende for kvaliteten av analyseringen som skal skje i etterkant dette pekte også mot at det ble viktig for meg å utføre transkripsjonene selv både for å gjøre forskningen refleksiv og fortolkende (Kvåle og Brinkmann, 2015: Tjora, 2019). Når vi reflekterer rundt hva som påvirker tolkningen øker studiens pålitelighet (Tjora, 2019).

6.3.2 Stegvis deduktiv induksjon (SDI) analyse

Analysen er en vekselvis prosess som startet når jeg gikk i dialog med deltagerene. Med bakgrunn. I dette er det ikke så enkelt å gi en fullstendig framstilling av hele analyseprosessen. For å forsøke å gi et så helhetlig bilde som mulig har jeg valgt å sortere empirien i ulike tema og koder.

Denne måten å jobbe på ligger tett opp mot Tjoras stegvise, deduktive induksjon (SDI) (Tjora, 2019 s. 10). Denne metoden bidrar til å sortere tematikken tidlig i analysearbeidet. Dette var en lang prosess hvor jeg vekselvis gikk mellom teori og empiri. Første steg med å sortere tematikk endte opp med mange ulike tema og det ble en nødvendighet å forsøke og organisere materialet. SDI metoden har bidratt til å få oversikt over materialet og redusere volumet. Det var et massivt materiale og prosessen med å redusere det var utfordrende da jeg måtte kutte ut interessante sitater som jeg gjerne skulle sett mer på, men på grunn av tid og oppgavens omfang ble det en del av prosessen å velge bort noe som jeg synes var krevende.

6.3.3 Koding av materialet

Jeg vil her presentere hovedgrupper og undergrupper av min koding av materialet:

Hovedgruppe	Forståelse av kjønn	Gjøre kjønn	Pedagogisk ledelse	Sosiale forhold	Likestilling
Undergruppe	-Beskrivelser -Opplevelser -Maskulinitet -Gjøre kjønn irrelevant	-Makt -Distansering av feminitet	- Utøvelse av ledelse -Flat struktur	-Miljøet på jobb og refleksjoner	Likestilling fra menns perspektiv

Tabell 2 - gruppering analyse

Hovedgruppene ble satt tidlig i analysefasen basert på intervjuguiden som ble utarbeidet i forkant. Undergruppene ble satt etter endte intervjuer og transkripsjoner og med bakgrunn i vekselvis arbeid mellom teori og empiri. Det ble gjort flere runder med organisering av materialet digitalt hvor jeg dro ut det som var relevant for problemstillingen og sorterte det i grupper. På den måten kunne jeg jobbe med alle 6 besvarelsene parallelt og analysere deres svar på hvert enkelt spørsmål for så å konkludere med om det samsvarer eller om det er store variasjoner i deres svar.

Prosessen med gruppering ble gjentatt flere ganger noe som bidro til at min kjennskap til materialet økte, som da bidro til å skape sikrere kodegrupperinger. Ifølge Tjora (2019) skaper dialog og diskusjon rundt materialet økt kvalitet av analysen. Ved å involvere andre i prosjektet som diskusjonspartene skaper man gode forutsetninger for en analyse. Denne delen har vært preget av både usikkerhet og overraskelser. Ved å gi medstudenter og veileder innsikt i denne delen av prosjektet har bidratt til økt innsikt noe som ifølge Tjora (2019) bidrar til en forutsetning for en god analyse (Tjora, 2019 s. 19).

Denne prosessen har vært den mest tidkrevende, men har vært en nødvendig prosess for å sortere og redusere materialet som med 6 intervju ble omfattende. Retningen for prosjektet har endret seg i løpet av intervjuene hvor det dukket opp noen uforutsette beskrivelser av kjønn og de pedagogiske

lederes erfaringer med å jobbe med kvinner som bidro til å skape undergrupper for å analysere om dette gikk igjen i materialet. Gruppen å gjøre kjønn irrelevant ble formet etter tre intervju hvor jeg merket at dette gikk igjen hos deltagerne. Dette skapte en ny retning for prosjektet som jeg ikke kunne forutsett. Jeg støtter meg til Tjora (2019) som beskriver at man i et forskningsprosjekt må endre retning og justere kurs noe som bidrar til et spenningsmoment enn en kilde til frustrasjon og skaper nye oppdagelser og overraskelser (Tjora 2019 s. 19). Jeg har ikke gjort mye språklige endringer, men sitert deltagerne direkte med deres egne ord. Der er kun gjort et par justeringer for oppgavens leservennlighet og for å sikre deltagerens anonymitet.

6.3.4 Etske betraktninger

Redelighet og ærlighet er en forutsetning for forskningens kvalitet og pålitelighet. Pålitelighet i forskning er et samfunnsansvar og menneskeverdet er en grunnleggende verdi i denne sammenhengen for å bidra til et kunnskapsbasert demokratisk samfunn både for forskeren og de som deltar (NESH, 2016 s.6-7). Etikken handler også om effekten mine funn kan ha for deltagerne. Dette har vært med meg gjennom hele prosessen. Det å finne en balanse mellom hva som presenteres som funn og hvilke konsekvenser dette kan ha for de som har deltatt i prosjektet. Når man etterstreber å gi leseren «tykke beskrivelser» av opplevelser kan der være en risiko for at deltagerne og enheter blir gjenkjent. Dette er vurdert før sitater er presentert og har resultert i at enkelte sitater er av den grunn er utelatt i analyseprosessen. Jeg har reflektert over om noen av sitatene kan bygge opp under fordommer i samfunnet og gjort etiske vurderinger av både hva som presenteres og hvilke effekter det kan ha for enkeltmennesket som deltar, men også effektene i samfunnet.

Prosjektet ble meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Dette ble godkjent i oktober 2021 referanse nr 482505. For å sikre ansvarlighet overfor deltagerne som har stilt opp i prosjektet ble det utarbeidet et samtykkeskjema hvor de fikk god informasjon angående deres rettigheter ved å delta (vedlegg nr 1). Her ble deltagerne informert om sine rettigheter om frivillig deltagelse, informert samtykke og informasjon om forskningens hensikt. Deltagerne av prosjektet ble informert

om at de kunne trekke seg fra å delta uten konsekvenser (Postholm og Jacobsen; 2018- NESH, 2016 s.).

I forkant av intervjuene la jeg mye vekt på å forberede spørsmålene på en måte som ikke gjorde deltagerne ukomfortable eller påførte dem negative opplevelser på en annen side ønsket jeg også ærlige beskrivelser av deres opplevelser av å jobbe i et kvinnedominert yrke. Det er flere forhold som kan bidra til at dette kan ha vært utfordrende. For eksempel det å skulle representere sitt kjønn.

Det kan være at noen av deltagerne i dette prosjektet har følt på at de snakker på vegne av sitt kjønn og dermed har moderert seg i sine svar. Cecilie Thun (2018) kaller det å representere sitt egen kjønn for å bære sitt kjønn og problematiserer belastningen dette kan påføre både kvinner og menn om de er underrepresentert i en organisasjon. Å bære sitt kjønn kan ifølge Thun (2018) innebære en større synlighet og man kan oppleve ansvaret med at man ikke ønsker å gjøre noen tabber på vegne av sitt kjønn og av den grunn ønsker tenker nøye gjennom hva man presenterer (Thun, 2018 s. 3-6).

Jeg har reflektert mye rundt hvordan deres utsagn kan presenteres uten å påføre deltagerne opplevelse av å bli misforstått eller krenket på noen som helst måte. Jeg har stor beundring for de som har deltatt og jeg har hele veien hatt et ønske om at funnene skal presenteres slik at det oppleves som respektfullt ovenfor de som har deltatt til prosjektet.

6.4 Studiens pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet

Ifølge Postholm og Jacobsen (2018) og Tjora (2019) er det noen kriterier som benyttes for å vurdere forskningens kvalitet og det er *pålitelighet*, *gyldighet* og *generaliserbarhet* (Postholm og Jacobsen, 2018 s. 223; Tjora, 2019). For å sikre studiens pålitelighet har jeg lagt vekt på å være åpen rundt egen forforståelse og erfaring med fenomenet jeg har forsket på. Jeg har også vært åpen på valg og redegjørelse av metode og gjort en beskrivelse av konteksten av hvordan studiet er gjennomført fra planlegging til drøfting av funn. I tillegg har jeg sørget for transparens ved å presentere intervjuguide.

Det ble også viktig for meg å skrive direktesitat fra transkripsjonene og presentere funn med direkte sitater og reflektere rundt egen tolkning av disse også for å styrke påliteligheten av forskningen. Ifølge Tjora er det viktig å være bevisst om man har mye til felles med de man forsker på som kan påvirke resultatene. Jeg jobber selv i barnehage og har god innsikt i feltet jeg forsker på. Denne erfaringen kan være positiv for å kunne stille mer presise spørsmål, men kan også bidra til at egen forutinntatthet preger arbeidet (Tjora, 2019). Derfor har jeg reflektert rundt dette og egen forforståelse for å sikre gyldigheten av resultatene. Ved å være åpen rundt at det som er presentert av funn er mine tolkninger av informantenes virkelighet og hvordan de opplever den.

For å ivareta deltagerens rett til anonymitet og konfidensialitet har jeg ikke delt bakgrunnsinformasjon eller annen informasjon som kan knytte dem til et arbeidsted eller noe som kan gjøre at deltagerne kan bli gjenkjent. Menn i barnehage er en mindre gruppe og det er da desto viktigere å sikre deres krav til anonymitet da de lettere kan bli gjenkjent enn kvinner i samme yrkesgruppe. Deltagerne for prosjektet har fått fiktive navn for å ivareta dette.

Ved å presentere teoretisk ramme og hvordan disse har virket inn på forskningen er presentert i kapittel 5 for å sikre en åpen presentasjon av hvilke valg som er tatt. Ifølge Tjora (2019) er de viktigste kravene til all forskning å vise åpenhet rundt valg som er tatt for å gi leseren et så godt innblikk som mulig i empirisk data (Tjora, 2019). Presentasjonen min av dette i kapittel 6 og 7 gir leseren mulighet å ta stilling til forskningens kvalitet og pålitelighet.

Generaliserbarhet handler om kunnskapen kan være til nytte for andre enn der undersøkelsen er utført. Intervjuene er basert på 6 mannlige pedagogiske lederes erfaringer og kan ikke overføres som generaliserbar kunnskap, men deres tanker og opplevelser kan løftes fram og benyttes til refleksjon på den måten kan det være nyttig og relevant (Postholm og Jacobsen, 2018). Jeg har også etterstrebet å gi leseren fyldige beskrivelser som gjør det mulig for leseren og sette seg inn i deltagerens situasjon og man kan dra parallelle erfaringer og benytte det som et utviklingsredskap for egen praksis. Når forskeren gir leseren slike «Tykke beskrivelser» kan forskninger ifølge Postholm og Jacobsen gi en overføringsverdi og være relevant for andre barnehager enn de som direkte er forsket på (Postholm og Jacobsen, 2018, s. 239; Kvåle og Brinkmann, 2015 s. 112). Alle deltagerne i prosjektet jobbet ved ulike enheter det var gjort for at jeg som forsker ønsket

uavhengige opplevelser tatt fra forskjellige miljøer for å sikre muligheten for relevans av funn og at leseren skal få en mulighet å kjenne seg igjen. Denne type generalisering kalles naturalistisk generalisering (Postholm og Jakobsen, 2018 s. 238). Tjora (2019) deler generalisering inn i 3 ulike kategorier *Naturalistisk generalisering* som korresponderer med Postholm og Jacobsens beskrivelse (2019) Tjora har tilført disse kategoriene *moderat generalisering* og *konseptuell generalisering*.

Denne oppgaven hører til en naturalistisk generalisering hvor jeg har forsøkt å gi leseren tykke beskrivelser av et utvalg mannlige lederes opplevelser. Alle deltagerne er fra forskjellige barnehager for å oppnå beskrivelser fra ulike kontekster i sektoren. Det blir da ifølge Tjora (2019) opp til leseren og vurdere om funnene har relevans til egen kontekst (Tjora, 2019).

Jeg har et ønske om at leserne kan kjenne seg igjen i noen av opplevelsene deltagerne beskriver og at det kan være gjenstand for refleksjon.

7 Presentasjon og drøfting av analyse

Her vil jeg presentere de empiriske funnene fra de seks pedagogiske lederne. Prosjektet handler om deres opplevelse av å utøve ledelse i barnehagen og jeg har 8 underkapittel for å belyse problemstillingen. Her vil jeg benytte meg av sitater fra deltagerne for å presentere funnene. Jeg vil også benytte relevante forskningsartikler og teori for å belyse problemstillingen ytterligere i tillegg til egne refleksjoner.

Før jeg går inn på selve funnene har jeg valgt å sortere dette i overordning og underordning for oppgavens struktur med kjønnsorden, makt og ledelse som et bakteppe for analysen. En underordning blir sett på som nedtrykkende makt hvor makten utøves for å undertrykke og begrense. Hvis vi skal se dette med et blikk fra Foucault så vel som Eliassen (2016) sier må vi også snu dette og se de positive sidene med makten (Eliassen, 2016). Overordning og underordning er begrep som kommer fra feminismen og politikken brukt inn i kampen for kvinners rettigheter. Jeg benytter begrepene for å se hvordan overordning og underordning kommer fram av sitatene fra et mannsperspektiv. Med den tanken har jeg valgt å se på hva som er begrensende for deltagerne og hva som gi deltagerne muligheter i et maktperspektiv og ledelsesperspektiv. Jeg vil først se på koblinger mellom kjønn og ledelse.

7.1 Kjønn og ledelse skapes i relasjoner gjennom profesjonell praksis

Problemstillingen har et søkelys på menns opplevelse av å utøve ledelse i barnehagen. Denne deltageren jobber på en avdeling med bare menn noe som er en uvanlig kontekst i barnehage. Her beskriver den ene deltageren opplevelsen av å være ny mannlig pedagogisk leder:

Jeg opplevde også at det ble stilt spørsmål fra foreldre og ansatte da jeg jobbet ved en avdeling med bare menn. Da kom det opp bekymring rundt at det ikke var kvinner på avdelingen og det ble stilt spørsmål til om omsorgen for barna da de så på dette som kvinnelige egenskaper. Spørsmål som får ikke mine barn noen kvinner å forholde seg til? De hadde en forståelse at det var viktig med menn i barnehage, men de var også der at de følte

at de mistet noe om det ikke var kvinner der. Da måtte vi kjempe for at også menn kan ha disse egenskapene. Foreldrene var positive til menn, men ikke for mange på en avdeling. De var bekymret for at barnet ikke fikk nok omsorg og det ble et foreldremøte hvor vi måtte forvare at vi også kan ivareta den biten og at vi og har disse egenskapene. Det er klart det ble en ubehagelig situasjon hvor vi ikke bare måtte forvare oss mot foreldrenes holdninger, men dette satt også dypt i personalet (Pål).

Pål beskriver en opplevelse hvor kvalifikasjoner blir tett koblet til kjønn av foreldregruppa. Foreldrenes bekymring blir uttrykket ved at det blir kommunisert at barna mistet noe om det ikke var kvinner ved avdelingen og de kobler dette til omsorg og egenskaper. Når omsorg blir knyttet opp mot kjønn vil jeg tolke det som at der ligger en holdning til at kompetanse og kvalifikasjoner baseres på om den ansatte er mann eller kvinne. Det stilles da spørsmål til menns faglige kompetanse med å jobbe med barn da omsorg, lek og læring har vært sentralt i den nordiske barnehagetradisjonen. I rammeplanens innhold og oppgaver (2017) er dette presisert i barnehagens verdigrunnlag som sier at barndommen har egenverdi og at lek, omsorg, læring og danning skal sees i sammenheng (Utdanningsdirektoratet, 2017 s. 7). Omsorg har en sentral plass i utøvelse av profesjonen. At det blir stilt spørsmål til at dette behovet ikke kan dekkes på bakgrunn av kjønn skaper nye spørsmål rundt bakenforliggende holdninger i foreldregruppa. Dette kan tyde på at binære kjønnsroller blir opprettholdt i samfunnet og at en slik marginalisering gjør at menn får en ekstra barriere og overvinne som mann og leder i barnehage.

I data materialet har det kommet fram en del ulike refleksjoner og forståelser av kjønn. Det ble i materialet nevnt av alle deltagerne at det råder en diskurs om tradisjonelle forståelser rundt det å være mann i barnehage og ble reflektert over mannen som en omsorgsperson og ulike diskurser som kan prege pedagogenes forståelse av kjønn og ledelse.

Samarbeid mellom pedagogisk leder og foreldregruppa handler om å nå et felles mål og det dreier seg også om hvordan relasjonen er mellom de som samhandler. Eksempelvis som Pål beskriver et møte eller dialog med omsorgsgivere for å oppnå et felles mål. Hvordan denne samhandlingen oppleves for de som deltar har ifølge Johannesen og Mikkelsen (2015) like stor betydning som målet man ønsker å oppnå (Johannesen og Mikkelsen, 2015 s. 126-127).

Eksemplet til Pål knyttes mot en profesjonell utøvelse av arbeidet og er sammenvevd med pedagogisk ledelse i konteksten han er i (Bøe, 2016).

Kristian beskriver det slik:

Jeg trodde ikke det hadde så mye å si det at jeg er mann. Det var jo kanskje litt naivt for jeg tenkte det skulle bli lett for meg å oppnå kontakt med barn. Trodde liksom ikke det skulle ha noe å si, men at de så på meg som personen da og ikke kjønnet mitt. Så jeg har aldri gått og tenkt så mye på dette, men jeg ser jeg jo at de kan ha. Noen barn kan syntes det er enklere å få trøst og omsorg hos damer også merker jeg også at noen foreldre synes det er lettere å henvende seg til en dame om de lurte på noe som har med den omsorgsbiten å gjøre da. Så jeg klarer liksom ikke helt å vri meg unna det der da at det skal ha så stor betydning. At noen legger så mye mer i det enn jeg ønsker at skal ligge i det da. (Kristian)

Jeg tolker denne opplevelsen til Kristian dit hen at han må bruke mer tid for å oppnå tillitt både hos enkelte barn og foreldre. Han knytter det direkte til kjønn ved å beskrive at både barn og foreldre henvender seg til de kvinnelige ansatte i barnehagen. Ifølge Spurkeland (2020) er tillitt og relasjoner avgjørende for innflytelse og påvirkning. For å utøve pedagogisk ledelse er tillitt en konstant faktor i et forhold og beveger seg ut fra erfaringer og opplevelser i en relasjon (Spurkeland, 2020 s. 44-50). Her har Kristian en erfaring hvor han beskriver å bli forbigått og at foreldrene til barna oppsøker de kvinnelige ansatte og at han må bruke mer tid på å skape en relasjon.

Pedagogisk ledelse er komplekst og sammenvevd og handler både om relasjoner til barn, foreldre og personalgruppa (Bøe, 2016).

Andre beskriver sin opplevelse av å jobbe som leder av en personalgruppe slik:

For å si det sånn så hadde vi vært en avdeling med bare menn ville det vært mye enklere for meg å lede. Det er noen koder vi menn har som vi bare forstår og vi samarbeider bedre. Trenger bare et blick så forstår vi hverandre. Jeg opplever at det er mer utfordrende med kvinner. De tenker veldig mye, og det blir mye misforståelser og usikkerhet. De er mer sånn.

«Tør jeg si dette», «Kan jeg gjøre sånn» Alt blir litt sånn at man må passe på hva man sier og gjør rundt kvinner. Så man trækker fort feil. Jeg må tenke meg om en ekstra gang og det er litt slitsomt (Andre)

Deltageren ytrer at det er et savn å ha flere mannlige kollegaer og han opplever at det kan være svært utfordrende å forstå seg på kvinners adferd og reaksjonsmønster som han beskriver som slitsomt og konfliktfylt. Det kan forstås som det er et behov for å ha en adskillelse fra sine kvinnelige kollegaer i noen sammenhenger og det han opplever at de representerer. På en annen side beskriver at han at utfordringen er ikke så stor at han ønsker å distansere seg fra å jobbe i et kvinnedominert yrke. Det kan forstås som et sterkt ønske om flere mannlige kollegaer. Her beskrives det erfaringer fra egen praksis som på ulike måter har formet Andres lederutøvelse.

Det kan tolkes som at Andre er opptatt av å ha gode relasjoner og ikke ønsker å havne i noen konflikter. Hvis vi ser dette i lys av Yukls (1981) ledelsesmodell vil en slik justering være en mellomliggende variabel hvor lederen betrakter de ansattes adferd og tilpasser seg dette for å øke motivasjon og tilfredshet i personalgruppen (Yukl, 2020 ; modell 1).

Gotvassli (2015) beskriver barnehagen som en harmonimodell hvor det er et lavt konfliktnivå. Harmonimodellen er en metafor som beskriver en unnvikende adferd mot konflikter det betyr ikke at de er til stede, men at de ansatte unnviker og forsøker å holde diskusjoner og konflikter unna slik Andre beskriver (Gotvassli, 2015 s. 192). Hard og Jónsdóttir (2013) har også sett på disse mekanismene i barnehagen som de beskriver som snillhetsdiskursen «Discourse of niceness». Forskerne ser på trekk ved ledelse og utfordringen ved å utøve ledelse i barnehagen. Hard og Jónsdóttir (2013) problematiserer dette i likhet med Gotvassli(2015) med at man bevisst unngår konflikter og diskusjoner på jobben da man er opptatt av andres ve og vel (Hard og Jónsdóttir, 2013). Det kan også tolkes som en distansering av feminitet. Konsekvensene av en slik distansering kan være at kvinnen blir sett på som den andre. Hvor kvinnen framstilles på en måte, og dette tankesettet reproduseres og kulturelle kjønnsdiskurser opprettholdes. Måten vi snakker om kvinners adferd og tilegner kjønnet egenskaper og gjør at kjønn skilles fra hverandre (Fahlgren og Edvall, 2006). Dette eksemplifiseres i forhold til at kvinnen her blir gitt egenskaper som at man blir beskrevet som utfordrende å samarbeide med. Foucault ville problematisert dette i likhet med

Fahlgren og Edvall (2006). Ifølge Foucault (1997) forholder vi oss som mennesker til forventinger og normer i vår kultur og former oss selv til en viss grad, men som regel til det subjektet vi forventes til å bli (Fahlgren og Edvall, 2006).

For denne deltageren kan det tolkes som at det er avgjørende for han å ha mannlige kollegaer for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø. Han beskriver det som slitsomt og måtte ta hensyn til misforståelser og usikkerheten som råder. Alle deltagerne hevder at miljøet på jobb er bra til tross for skeivfordelingen av kjønn.

Pål beskriver det slik:

Ja tradisjonelt sett så har man alltid vært veldig ønsket som mann i barnehage. Det var mye snakk om hvor viktig det var at barn får møte både menn og kvinner i omsorgsykker. I begynnelsen av 2000 tallet var det veldig populært og en veldig stereotypisk framstilling av menn på tur og i skogen med barna og så videre. Så for eksempel i en ansettelsesprosess vil jeg tenke mer på egnethet enn kjønn. Hvem er denne personen, og hvilke egenskaper har denne personen (Pål)

Denne deltageren retter fokuset bort fra kjønn, men over på personlige egenskaper. Det kan også her tolkes som at det å sette søkelys på kjønn oppleves som uønsket oppmerksomhet.

Deltageren her beskriver også kjønn som noe irrelevant. Det kan tolkes som at deltageren ønsker mer søkelys på faglig dyktighet og at når det blir satt søkelys på kjønn oppleves det som om at det faglige kompetansen blir satt til side og da oppleves det som negativt. Dette kan være en årsak til at man ønsker fokuset bort. Kanter (1977) forklarer dette med at synligheten av kjønn i en organisasjon gir en ekstra belastning når man er i mindretall da man kan skape en forventning til seg selv at man blir representant for sitt kjønn (Kanter, 1977)

Alle deltagerne har i intervjuet stilt flere reflekterende spørsmål rundt hva som ligger til person og hva som kan tilegnes kjønn. Deltagerne er entydige på at en større kjønnsbalanse er bra for arbeidsmiljøet i barnehagesektoren enn det vi har i dag.

Jeg merker jo litt forskjell spesielt på småbarn på oppstart da. Mange barn har jo en tendens til å bli raskere trygge på en dame. Jeg må jobbe litt mer. Det er noe jeg er veldig bevisst når jeg har jobbet alle de årene på småbarn spesielt mot jentene for å få innpass. Ellers merker jeg jo det i forhold til hvilke typer aktiviteter vi velger å gjøre. Ofte ser jeg den stereotypiske framstillingen. At damer ofte har roligere aktiviteter. Bord aktiviteter og lesestunder for eksempel. Og de har en preferanse for akkurat den typen. Menn har en høyere toleranse for den risikofylte leken, den grovmotoriske. Tillater mer utfoldelse enn det damer ofte gjør. Det å klatre høyt i trær for eksempel. (Endre)

Denne pedagogiske lederen bekrefter at han kjenner igjen den stereotypiske framstillingen av preferanser for hvilke typer aktiviteter som er feminine og maskuline. Det går igjen liknende beskrivelser fra flere av deltagerne og samtlige påpeker at dette ikke gjelder for alle. Det å være aktiv og deltagende i den risikofylte leken som Endre beskriver er egenskaper som tradisjonelt sett har vært tilegnet den stereotypiske mannlige barnehagelærer og har vært brukt som argument både innen rekruttering og satsning på menn i sektoren.

Kjønn gjøres her relevant av deltageren som beskriver egenskaper som er kvinnelig og mannlig. Ifølge Bø (2014) er kjønn sammensatt og samfunnet og mannlig dominans har vært framtreddende. Hvis vi skal se dette i et barnehage perspektiv kan dette komme fram gjennom pedagogisk ledelse og praksis ved at kvinnelighet og mannlighet blir tilegnet ulike egenskaper og det er synet vi har på det kvinnelige og mannlige som kan problematiseres. Når mannlige egenskaper som Endre beskriver her blir mer satt pris på viser dette en underordning av kvinnen. Ifølge Bø varierer dette over tid og kjønn kan beskrives som flytende, men gamle mønster påvirker oss og hvordan vi tenker om kjønn og egenskaper (Bø, 2014 s. 25).

Jeg synes jo det er litt synd at fokuset ligger så mye at det er kvinnedominert. Heller hvordan vi kan jobbe med det som det er. Nå virker det jo som om at det ikke er like kvinnedominert som tidligere da. Men det er jo betraktelig mangle flere kvinner, men sånn kjønnsmessig faller det kanskje mer naturlig på kvinner. Forhold til den omsorgsbiten. Jeg vet ikke om menn ofte har et større ønske om makt eller penger ... eller hva det nå skal være, men virker som om at menn går mer den karrierestigen (Endre)

Denne deltageren distanserer seg fra kvinner med å knytte eget kjønn til å være mer ambisiøs enn sine kvinnelige kollegaer. Der beskrives en forskjells retorikk mellom kjønn i disse utsagnene at kvinner er mer myke og omsorgsfulle, mens menn har et naturlig karrierejag og ønske om makt. Her framhever Endre at lederrollen er spesielt kjønn med å eksemplifisere dette ved å beskrive at menn går mer karrierestigen.

Jeg har jo en ambisjon om å gjøre litt mer enn å bare være på gulvet. Jeg trives svært godt i lederrollen og opplever mestring i det og får mye gode tilbakemeldinger på jobben jeg gjør. Ser heller ikke for meg å være et par og seksti og sitte på gulvet på en småbarnsavdeling. Såpass realistisk tenker jeg at jeg kan være (Endre)

Det kan tolkes dit hen at deltageren ikke ser for seg å jobbe som pedagogisk leder i framtida og beskriver klare mål om å bli styrer og ønsker mer utfordringer. Det kan også være et utsagn som sier noe om hvordan han ser på seg selv. Han uttrykker at vil jobbe som pedagogisk leder når han kan gi alt og utføre jobben opp til egne forventninger. Det kan også ligge noen betraktninger om status disse utsagnene. Yrkesvalget ikke er god nok som et endelig holdepunkt i karrieren, men søken på stadig nye utfordringer. Samtlige av deltagerene er opptatt av å være gode rollemodeller for barna og positive forbilder. Det kan se ut til at det stilles høye krav til forventninger om at man skal være i stand til å gi sitt aller beste. Høye krav til seg selv kan sies å være en maskulin egenskap så på den måten opprettholder man sin maskulinitet og distanserer seg fra femininitet.

Hvis vi skal forsøke å forstå dette med et inspirert blikk av Foucault kan dette forstås som en produktiv makt. Måten vi snakker om fenomenet og hva har blitt til i forhold til måten vi snakker om det er sentrale spørsmål Foucault stiller (Steinsholt og Løvlie, 2011) Hvordan de pedagogiske lederne snakker om seg selv produserer makt og former tanker og ideer som deretter blir rådende diskurser. Når man tilegner kjønn en egenskap om å være karrieredreven kan man si at makten har en betydelig mer positiv framtoning for menn enn for kvinner (Steinsholt og Løvlie, 2011 s. 627-627).

Jeg synes det er viktig å ha mannlige pedagogisk leder. Det å ha en som tør å si fra. Vi har jo hatt mye drøftinger om ulike pedagogiske verktøy som skal inn i barnehagen og der

opplever jeg at menn er flinkere å stille kritiske spørsmål. Ønsker mer begrunnelse. Det å ha menn i et lederteam det tro jeg er avgjørende. Men det krever selvsagt at det er en mann som tør å si fra. Jeg har selvsagt også møtt kvinnelige ledere med disse egenskapene (Lars)

Flere av deltagerene beskriver mannlige ledere som tydelig her påpeker Lars at han opplever menn som mer modig og tør å ta litt tak. En slik beskrivelse av menn gjør kjønn på en måte som er gjenkjennbart og typisk for sitt kjønn. Dette samstemmer med Judith Butlers (1990) teori om «performing masculinity» hennes poeng er at kultur påvirker hvordan vi iscenesetter kjønn og gjør kjønn ut fra en sosial og kulturell kontekst. Menn gjør kjønn ut fra hva som er gjenkjennbart. Måten menn snakker, framstår og fører kroppen på er å gjøre maskulinitet. Ifølge Butler (1990) er å gjøre maskulinitet når noe blir gjenkjennbart for sitt kjønn. Dette sitatet beskriver menn som tydelig og modig som er maskuline egenskaper som Butler ville problematisert og stilt spørsmålet om hvilke forhold som gjør at dette er maskulint. Det vil ifølge Butler være en sosial konstruksjon enn biologiske trekk (Butler, 1990).

7.2 Ledelse og Profesjon

Deltagernes beskrivelser og opplevelser av å utøve ledelse og profesjon har resultert i flere relevante og interessante funn som jeg vil se nærmere på. Det kan tolkes som at materialet befinner seg i et skjæringsfelt mellom ledelse og profesjon. Det er med bakgrunn i dette interessant å høre egne beskrivelser av å utøve ledelse i barnehagen og hvordan utøvelse av profesjon kommer fram i utsagnene til deltagerne da pedagogisk ledelse og pedagogisk praksis henger sammen med profesjon.

Jeg føler at jeg er veldig demokratisk kan være bestemt og leder inkluderende føler et ansvar for alle og ønsker at de skal ha det bra. Det tror jeg er viktige egenskaper da at man ikke overkjører andre da. Er fleksibel for hvis man skal styre skuta selv så synker den ganske så fort. (Andre)

Yukl (2020) beskriver ledelse som en mystisk prosess som påvirker livet til den/de som lederen er i relasjon til og han stiller spørsmål til hva som gjør at enkelte ledere har lojale medarbeidere. Han framhever et viktig spørsmål rundt årsaken til at noen ledere mestrer å skape en sterk relasjon til sine medarbeidere (Yukl, 2020 s. 21).

Andre beskriver en flat struktur i barnehagen hvor det beskrives som et ansvar for at alle skal bli inkludert, på den andre siden beskrives egen utøvelse av ledelse som til både demokratisk og tydelig. Utøvelse av ledelse beskrives her som noe som skjer i felleskap med kollegiet og et ønske om at de ansatte skal få medvirke i sin egen hverdag. Andre trekker her fram det å være inkluderende. Jeg tolker dette som et ønske om å la sine medarbeidere være medvirkende. Ifølge Bolman og Deal (2018) er god informasjon nødvendig, men ikke tilstrekkelig for at medarbeiderne skal oppleve arbeidet som meningsfylt. Oppmuntring til selvstendighet og gi ansatte innflytelse er avgjørende for at de ansatte skal oppleve mestring og glede på jobben. Å myndiggjøre ansatte bidrar til medvirkning. Bolman og Deal (2018) beskriver at grunnantagelsen om at en leder tar beslutninger og ansatte bare lyster ordne bidrar til en negativ utvikling for bedriften og ansattes motivasjon for å gjøre oppgaver. Andre beskriver i dette utsagnet at «skuta synker fort» om man har en slik inngang til å utøve ledelse. Bolman og Deal(2018) beskriver dette på en liknende måte og sier at om vi behandler de ansatte som barn, oppfører de seg slik også (Bolman og Deal, 2018, s. 180-184). Andre beskriver også denne flate strukturen i barnehage:

Vi har en teamkoordinator som organiserer, vi skal lede sammen. Men jeg føler likevel at det blir på en måte den som har ansvaret og utøver mest ledelse. Jeg har jo et lederansvar, men det har endret seg veldig til å kun dreie seg om det pedagogiske. Det er en ny organisering for oss. Vi er mange ledere som leder sammen som gir en trygghet samtidig har mange ledere å forholde meg til så det kan være vanskelig å komme til med egne tanker og ideer. Jeg også den eneste mannen som kan gi meg utfordringer, men jeg har lært meg å lese og tolke andre med erfaring (Andre).

Når deltagerne snakker om å utøve ledelse og sin rolle som pedagogisk leder er de bevisste sin rolle som personalleder av sin avdeling. Det var variasjoner i opplevelser av å utøve ledelse på grunn av ulike organisatoriske variasjoner. Andre utrykte at der kunne være litt uklarhet rundt hans rolle når

det kom til personalledelse da hans enhet har en teamkoordinator som resulterte i at hans lederrolle endret seg mer mot å jobbe med det pedagogisk praksis og mindre mot personalledelse.

Pedagogisk ledelse er ifølge Børhaug og Lotsberg (2014) gjort få analyser av og det gjenstår en del før man kan få en god forståelse av de pedagogiske lederne som ledere (Børhaug og Lotsberg, 2014 s. 3). Dette kan forklare den uklarheten som Andre beskriver i sine sitater rundt hans rolle som personalleder. Denne organisatoriske endringen Andre har vært gjennom beskriver han som en ny måte og jobbe på og hvor det blir en utfordring å komme med egne tanker og ideer da de skal gjennom mange andre ledere og øvrig personalet. Han beskriver også at han med erfaring har lært seg å lese andre. Det kan tolkes som han justerer seg når han jobber med det motsatte kjønn og hensyntar dette i sitt arbeid.

Flere av deltagerne beskriver at de syns det kan være utfordrende å utøve ledelse og veilede ansatte, men på tross av at det kan være ubehagelige er deltagerne samstemt i at dette er noe som hører jobben til. Barna kommer først, men at man syns det kan være ubehagelig da praksisen i barnehagen blir veldig personlig. Flere av deltagerne beskriver at de har søkelys på selve hendelsen om de må ta opp noe og ikke på person. Det beskrives også at det å ha tilgjengelig støtte gjennom den øvrige ledelsen og lederteamet bidrar til en trygghet i lederrollen.

Jeg vekter jo ordene mine godt forhold til hvem jeg snakker med. Det er ikke alle som tåler å få en direkte tilbakemelding. Jeg har jo en plikt til å ta det opp da. Det er ikke et spørsmål om jeg skal gjøre det, men hvordan jeg skal gjøre det. Men folk er jevnt over for redde for å såre andre. Det går jo på hvordan jeg som person utøver min profesjon og det er jo personlig praksis, men vi må fortsatt snakke om det. Det handler ikke om deg som person, men den jobben du gjør. Vi må snakke om det som skjer i barnehagen og det handler om barnet da ikke oss voksne. Jeg liker å være tydelig at de vet hvor de har meg hen. Men jeg har opplevd at dette vil jeg ikke gå inn i. Det handler litt om tid og sted. Noen ganger vil man ikke det skal eskalere og bli dårlig stemning (Kristian).

Det Kristian er inne på her er selve kjernevirksomheten i barnehagen som for en pedagogisk leder består av typiske oppgaver som veiledning av ansatte, planlegging av pedagogisk aktiviteter og

evaluering (Gotvassli, 2019). Deltageren beskriver seg selv som en leder som tar ansvar og er tydelig i sin utøvelse av ledelse. Dette er trekk vi kan gjenkjenne fra Connells hegemoniske maskulinitetsideal (Connell, 1995) Det beskrives også at han gjør noen vurderinger ut fra tid og sted. Det kan tolkes som at det i barnehagen ikke alltid er tid og rom for å ta disse samtale om pedagogisk praksis og at det gjøres noen vurderinger i forhold til når det passer. Eller som han beskriver dette vil han ikke gå inn i. Det kan også tolkes som at Kristian har en rollebevissthet i hvordan han utøver ledelse i barnehagen. Han beskriver det som en avgjørende faktor å våge å ta tak samtidig som han er bevisst reaksjonene som kan komme. Det beskrives også at kjønn tas høyde for med bakgrunn i at det er kvinner som ledes.

Jeg hadde en mannlig ansatt som jeg hadde mye kontakt med også på fritiden og vi ble venner. Så når jeg da må ta opp at man ikke gjør jobben sin opplevde jeg at han ble fornærmet. Da ble jeg litt revet i to for jeg ønsker jo å gjøre jobben min, men samtidig beholde vennskapet. Jeg må jo ta det opp, men jeg har ikke lyst. Det er enklere nå når jeg ikke kjenner dem like godt. En lettere tilnærming. Det blir en rollekonflikt når det blir for nært. (Pål)

Som vi ser av utsagnet framhever deltageren at de må balansere nærhet og distanse. Det å være for nær sine ansatte kan forholdet bidra til at det påvirker ledelsesutøvelsen og kan bli avgjørende å holde balansen om man skal lykkes i sin rolle som leder i barnehagen. Det beskriver her en utfordring på bakgrunn av sine erfaringer ved å være for følelsesmessig nær sine kollegaer.

Samtidig så er lederne samstemte på at det er avgjørende å ha en og god relasjon til sine medarbeidere. Videre er de bevisste hvordan deres utøvelse av ledelse påvirker dette. Det kan tolkes dithen at de ønsker å være personlig i sin relasjon, men at det lettere da oppstår en rollekonflikt som kan være uheldig. Begge disse sitatene beskriver et veiledningsansvar som leder i barnehagen hvor personlige relasjoner og profesjonell praksis påvirker ledelsesutøvelsen.

I Regjeringen.no (2018-2022) «kompetanse for framtidens barnehage- revidert strategi for kompetanse og rekruttering» beskrives oppgaver som er viktig for barnehagens ledelse. Regjeringen trekker fram barnehagelæreren som det yrket som er utdannet spesielt for å ivareta ledelse og med

bakgrunn i dette har pedagogiske ledere en viktig veiledningsrolle i kraft av sin kompetanse og profesjonsutøvelse (Regjeringen.no, 2018-2022). Denne veiledningsrollen blir ifølge Åsen og Birkeland (2018) utfordret av et spenningsfelt mellom ledere som utøver sin profesjon og øvrige ansatte og er påvirket av en kultur i barnehagen hvor det har vært en tradisjon med en flat ledelsesstruktur. Dette spenningsfeltet beskrives i artikkelen *lengselen etter barnehagekunnskap* som et utydelig skille mellom profesjonskunnskap og erfarings basert kunnskap om barn fra øvrige ansatte som for eksempel assistent gruppen eller fagarbeidere.

Utfordringen med dette spenningsfeltet er ifølge Åsen og Birkeland når personlige egenskaper settes høyere enn barnehagefaglig kunnskap (Åsen og Birkeland, 2018). Denne flate lederstrukturen vil da komme mellom utøvelse av profesjon og et likhetsideal hvor profesjonen kan komme i bakgrunn. Granrusten (2016) beskriver også et spenningsfelt i likhet med Åsen og Birkeland, men han beskriver utfordringen ved å utøve ledelse er at pedagogiske ledere først og fremst betrakter seg selv som fagpersoner og ikke ledere. Det som skal til for å styrke lederne legitimitet er at ledelse blir betraktet som profesjon (Granrusten, 2016). Når Pål beskriver at han blir revet i to for han ønsker å utøve ledelse, men samtidig bevare vennskapet kan dette også betraktes som et spenningsfelt i likhet med det Granrusten (2016) sier om at ledere først og fremst ser på seg selv som en fagperson. Min tolkning av er at for lederne er det viktig å unngå at private forhold skal komme i veien for deres lederutøvelse.

Hvis vi løfter blikket på utøvelse av profesjonen og ser dette opp mot samfunn, stat og kommune vil Klausens modell (2001) bidra til å illustrere dette spenningsfeltet Granrusten, 2016) har omsatt denne modellen til barnehager. Denne modellen viser samspillet mellom noe som kalles det store og det lille felleskapet. Hvor det store felleskapet er samfunn, kommune og stat, det lille felleskapet er barnehagen. Ledelse skjer ifølge Granrusten (2016) i spenningsfeltet mellom disse og at barnehagen opererer i samspill med omgivelsene (Granrusten, 2016 s. 222-221). De pedagogiske lederne har i disse sitatene blikket rettet innover i organisasjonen altså det lille felleskapet som går på selve kjernevirksomheten i barnehagen. Det som handler om barna.

For å få en forståelse av deres opplevelse av å utøve ledelse stilte jeg deltagerne spørsmål om de følte de ble tatt på alvor i ledermøter.

Ja, absolutt. Jeg føler vi alle har like mye vi skulle sagt (Kristian)

Sitatet fra Kristian eksemplifiserer også en flat struktur i barnehagen hvor alle sin stemme veier like mye.

Når jeg startet, var det litt mer segregering i lederteamet. Noen hadde mer respekt og autoritet enn jeg hadde. Jeg måtte jobbe meg opp en tillitt. Nå føler jeg at jeg blir hørt. Etter med erfaring og etterutdanning føler jeg at jeg er mer opptatt av kvalitet og snakker mer om organisasjonen vår som en lærende organisasjon og systematiserer kompetanseutvikling. Der har jeg møtt litt motgang. Noen av lederende vil være der de er mens jeg ønsker en utvikling kanskje det er for at jeg har fått noen nye perspektiver. Kan fort havne i den samme praten kjenner jeg. Kanskje det har noe med meg som mannlig leder som ønsker å opp og fram. Det opplever jeg også at min kvinnelige leder er så det trenger ikke ha med kjønn å gjøre. (Pål)

Denne deltageren beskriver et ønske om utvikling av organisasjonen og et ønske om å være i utvikling. Dette samstemmer med Wadels (2008) teori om pedagogisk ledelse hvor utvikling og fornyelse er et viktig elementer for å utøve ledelse i barnehagen (Wadel, s. 57, 2008). Når man møter motgang som ny pedagogisk leder når man forsøker å være i utvikling er uheldig for barnehagen, men også for Pål som ny leder. Det i seg selv kan være et alarmerende funn da kvalitetsutvikling av barnehagen som organisasjon bør være et tema til gjenstand for refleksjon.

Det beskrives også at det kan være litt motgang når man kommer med nye innspill og perspektiver. Som kan tolkes for å være en kultur for at barnehageledelse tradisjonelt har vært knyttet til styrer av barnehagen og har blitt utøvet på en demokratisk måte over flere tiår. Dette har resultert i en svak ledelse ifølge Børhaug og Lotsberg (2014). Pedagogisk ledelse har vokst fram og hatt et større fokus de siste årene, men ut fra svaret til deltageren kan det sees på som at det enda kan være utfordrende å få gjennom kompetanseutvikling som denne deltageren eksemplifiserer. Hvor pedagogisk ledelse står i forhold til barnehagens ledelsesprosess er noe Børhaug og Lotsberg (2014) ser på i sin artikkel «Fra kollegafelleskap til ledelseshierarki?». De ser også på ledelsesstrukturene for pedagogisk ledelse og viser et bilde av pedagogisk ledere som noe uklart. Spesielt med nye

reformkontekster har Børhaug og Lotsberg (2014) sett på om der finnes et samlet ledelsesbilde. De finner at pedagogisk ledelse i mindre grad er deltagende i ledelsen av hele virksomheten og foreslår en modell der styrer ivaretar det overordnede administrative og pedagogiske ledere ivaretar den innenfor det operative nivået (Børhaug og Lotsberg, 2014 s. 2). Det kan da tolkes dit hen at lederteamet ser på forlagene om å jobbe med kvalitetsutvikling av barnehagen som organisasjon og læring er noe som tilhører styrerollen siden han beskriver at lederne ønsker å være der de er. På den andre siden er ifølge Bøe (2016) pedagogisk ledelse innvevd i selve praksisen og kommer til uttrykk gjennom konteksten de er i (Bøe, 2016).

7.3 Glassheisen – karrierestigen

I intervjuet presenterte jeg metaforen glassheisen for å beskrive ulike fordeler menn kan ha av å inntre et kvinnedominert yrke. Alle deltagerne utenom en kunne trekke likhetstrekk fra metaforen til egen erfaring den var ikke alltid personlig opplevelse, men det var ikke et ukjent fenomen. Den ene beskriver dette slik:

Ja. Ikke for min egen del, men jeg ser det jo ellers. Jeg har jobbet med flere som har gått fra assistent og rett til å søke seg pedagogisk leder stillinger. Det er egentlig ikke noe problem å få seg jobb som mann. Det ser man jo spesielt på stillinger hvor det står at menn oppfordres til å søke. Jeg tror kanskje ikke kjønn har stor betydning på enhetslederstillinger og styrerstillinger, men jeg tror nok menn kommer raskere til på barnehagelærer og pedagogisk leder stillinger (Lars).

Dette utsagnet viser en erfaring med at man har sett ulike fordeler for menn, men ikke kjenner disse igjen som egen erfaring. Denne kandidaten gikk også selv rett inn i en stilling som pedagogisk leder. Han beskriver det slik:

Jeg har hatt mye flaks da. Men at jeg kom rett til Pedagogisk leder stilling for at en annen mann sluttet. Så det ligger nok noe i det når jeg tenker meg om (Lars)

Dette kan si noe om hvordan man opplever fordeler når de treffer en selv. Jeg tolker det dit hen at det kan være en utfordring å si at man selv har oppnådd fordeler og at deltageren ikke er bevist det før spørsmålet blir stilt om man har selv opplevd en rask karrierestige.

Ja, man har jo på en måte en del fordeler. Det er klart, men det handler jo mest om hvem man er. Kan ikke bare ansette menn for at de er menn. Men jeg føler jo at jeg er ettertraktet, men samtidig at jeg må duge da. (Andre)

Nei, jeg vil ikke si det. Nå har jeg søkt på flere daglig leder jobber, og det er ingen automatikk i at en mann får den. Når vi og lyser ut stillinger så er det den som passer best til stillingen som får den (Endre)

Dette utsagnet fra en av informantene forteller at han ikke har opplevd dette og jeg kan tolke det som at denne oppmerksomheten rundt kjønn ikke er ønsket. Deltageren er klar på at det er den som passer best som får jobben og at dette ikke har noe med kjønn å gjøre. Sitatet fra deltageren gjør kjønn irrelevant og retter søkelyset mot kompetanse. Det kan tolkes dithen at Endres erfaring er at glassheisen kun stiger til et visst punkt eller at han ikke har noen erfaringer med å oppnå noen privilegier knyttet til at han er mann i barnehagen.

Når jeg fikk jobben da var det jo sånn at jeg ble lettere tatt inn til intervju siden jeg er mann for det var et ønske fra barnehagen. Det var faktisk før det også som tilkallingsvikar. Ble tilbudt rask stilling fast som assistent også. Var ikke bevist dette når jeg tok dette studievalget (Kristian)

Jeg har alltid følt meg veldig ønsket i min karriere. Fikk mye ros og mye kommentarer på at det var positivt at jeg er mann og hva jeg kan bidra med i barnehagen på bakgrunn av eget kjønn. Det er samme på høyskolen. Der og har jeg følt meg veldig godt mottatt og kjent på at jeg er ønsket som mann. Jeg er eneste mannen i ledelsen her på barnehagen inntil nå i høst. Da har det vært veldig sånn at de har snakket om hvor viktig det har vært å beholde

meg. Jeg får mye respekt og ansvar i jobben. Jeg har reflektert rundt om dette er kun kjønnsrelatert eller om det også er personlighetsrelatert. Men det vet jeg jo ikke (Pål)

Denne deltageren beskriver at han føler seg velkommen og ønsket og at han får anerkjennelse for jobben han gjør i barnehagen. Han er usikker på om dette er fordi han er mann eller om det rett og slett er personlige egenskaper. Utsagnet beskriver en følelse av å være ettertraktet både på jobb og innen akademia. Her gjøres kjønn relevant. Ifølge Ulvestad (2016) ligger det usynlige strukturer som favoriserer menn innen akademia og at kvinner utsettes for andre forventninger enn menn. Dette problematiserer Ulvestad (2016) og hevder at kvinners valg av livsstil hvor de prioriterer familie en maktform hvor kvinnen disiplinere seg selv og en slik dynamikk kan være problematisk i et kjønnsperspektiv og likestillingsperspektiv. Ulvestad (2016) bruker Foucault for å belyse denne maktforståelsen og betydningen den får innen akademia.

Kjønns deling i akademia er mest tydelig jo høyere utdanningsnivå man kommer på. Holther og Snickare (2021) beskriver dette som janus modellen hvor kvinner møter motgang når de når et vist nivå innen akademia. Janus modellen viser to sider. En side viser kjønn som likeverdige. På denne siden av mynten representerer en smilende Janus dette og den andre siden av mynten viser et strengt ansikt som representerer kjønn som blir rangert (Ulvestad, 2016; Holter og Snickare 2021). Dette gjør kjønn relevant innen akademia. Barnehagen som organisasjon blir formet av det samfunnet vi lever i, og kulturen blir påvirket av både indre og ytre faktorer. Det at kvinner og menn møtes på ulike premisser innen akademia, jobb og samfunnet ellers er problematisk og hemmer likeverd for begge kjønn.

På den ene siden så beskriver deltagerne at det er en forskjell mellom kjønnene, mens på den andre siden så er ikke Wingfield(2009) strategier til å rive seg fra femininitet å se når det kommer til omsorg og det å vise følelser. En av deltagerne deler her tanker som kan sees på som at man omfavner de feminine kvalitetene og snakker varmt om de og omsorg blir beskrevet som noe positivt i deres arbeidshverdag og noe som gir dagen mening. Her er Pål inne på noe som viser at han ikke er redd for å vise feminine trekk og ønsker å være et forbilde for både barn og ansatte.

Jeg tenker det er viktig at samfunnet ellers ser at dette er et yrke som tiltrekker seg både menn og kvinner. Posisjonere oss i samfunnet da tenker jeg menn er en viktig brikke der. Jeg har jobbet med mange menn som har erfaringer med å fronte yrket tross lav lønn, men at det er et attraktivt yrke også for menn. Vi menn kan og bruke vår plattform for å vise unge menn at dette er et yrke også for de. Da tenker jeg at vi menn og kan vise følelse, gråte være en omsorgsperson på lik linje med en kvinne. Vi har og samme følelser. Jeg kler meg ofte ut som prinsesse på karneval for å bryte litt og vise at jeg og kan det. Viser den flerfoldigheten som jeg mener menn har og må få lov til å ha. Både feminine og maskuline kvaliteter. Disse er veldig tradisjonelle og jeg tenker de ikke er knyttet til kjønn, men person (Pål)

Dette utsagnet viser et relativt moderne syn på kjønn og at han ønsker å bryte litt i de tradisjonelle kjønnsrollene og jeg tolker det slik at denne deltageren har et ønske om å utfordre og retente kjønn. Han beskriver at menn også har samme følelser og det kan virke som han har et ganske sterkt ønske til å bruke sin posisjon til å skape nye tanker rundt hva en mann er og ikke ønsker å låse seg til faste mønstre. Denne deltageren beskriver menn og kvinner som mer like enn de tradisjonelle framstillingene. Dette samsvarer også i med funn som ble gjort i en studie fra Krizan (2015).

Zlatan Krizan (2015) har gjort analyser av kjønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Ifølge Krizan (2015) er det kjønnsstereotyper som påvirker vårt inntrykk av at vi er ulike. Studiet belyser at vi har noen forskjeller som er tydelige som at menn er mer aggressive og kvinner knytter seg tettere til andre mennesker. Funnet fra studiet påpeker likevel at vi er ganske like hverandre når det kommer til psykologiske egenskaper for eksempel intelligens og personlighetstrekk. Ifølge Krizan (2015) gjør søkelyset på forskjellene noe med hvordan vi tenker om kjønn generelt. Vi er ganske like, men på grunn av at forskjellene blir overdrevet tror vi at vi er mer ulike enn vi faktisk er. Han kritiserer også andre forskere for å overse likhetene i sine studier og har et overdrevent søkelys på ulikhetene (Krizan, 2015).

Jeg tolker det dit hen at Pål ønsker om å være et forbilde for barn i barnehagen og generelt i samfunnet å våge å vise også sine atypiske maskuline kvaliteter. Når man velger å jobbe i barnehage har man allerede brutt med tradisjonelle mønstre da barnehagen helt klart er kvinnedominert. Eidevald (2020) har sett på barnehagelærere som ikke bryter kjønnsstereotypiske

mønster og sett på risikoen med at menn i barnehagen bidrar til å opprettholde forestillinger av hvordan menn og kvinner skal være i barnehagen og hvordan vi møter barn for eksempel i leken. Han diskuterer om flere menn i barnehagen gjenskaper kjønn som kategori og derfor ikke kan sees på som riktig steg for å bryte kategoriene om de utøver en hypermaskulinitet. Da vil barna oppleve enda mer skilte kjønnsroller enn å vise barna variasjon i kjønn (Eidevald, 2020).

Buschmeier (2013) har sett på hvordan mannlige pedagoger konstruerer maskulinitet i barnehagen. Dette har hun sett på i lys av ulike maskulinitetsteorier. Videre fant hun i sin studie at menn i barnehagen har et ønske om å være et forbilde og når man jobber i samfunnet som lærer påvirker man barn og unges måte å uttrykke kjønn på. Hun fremhever at det å jobbe som lærer på den ene siden bidrar til å forme sosiale konstruksjoner i form av deres stilling og påvirkning på barn og unge. Dette gjøres da ubevisst med måten man går, kler seg på og uttrykker seg. Alt dette gjør noe med hvordan barn vokser opp og selv konturerer og gjør kjønn. Barn uttrykker seg som mann og kvinne ut fra kultur og samfunnet de vokser opp i. På den andre siden er pedagoger i barnehagen påvirket selv av samfunnet og miljøet de er deltagende i som også er avgjørende hvordan de uttrykker seg (Buschmeier, 2013).

Jeg tenker jo som så at det ikke skal være så mange stereotyper rundt barn i deres oppvekst, men at det burde være litt kjønnsnøytralt. Det skal ikke ha noe å si om du er mann eller dame eller hva du definerer deg som det er vel det jeg legger i det (Kristian)

Kristian beskriver her et ønske om kjønnsnøytralisering i barns oppvekst. Ifølge Bø (2014) er det tre ulike måter vi kan forholde oss til kjønn på i barnehagen. Vi kan være blinde, nøytrale eller bevisste. Kristian beskriver her nøytralisering og et ønske om at det ikke skal ha noen betydning at man er gutt eller jente. Bø (2014) utfordrer dette ved å beskrive at denne type nøytralitet ikke er tilstrekkelig i et likestillingsperspektiv. Det vil være kontekst og kultur som påvirker hvordan vi møter barn og det er noe vi må adressere for å forstå at det vi gjør ikke alltid blir nøytralt som heller ikke er et mål i seg selv (Bø, 2014 s. 22).

7.4 Mistenkeliggjøring

Dette er et sensitivt tema og deltagerne ble informert om at man ikke trengte å svare om man ikke hadde lyst å snakke om egne opplevelser. Til tross for dette opplevde jeg at deltagerne var svært åpne om sine egne opplevelser i forholdt til det som går på mistenkeliggjøring av menn i barnehagen. Noen uttrykte også at det var noe som de ikke snakket med andre om og at det føltes godt å få satt litt ord på egne tanker og opplevelser rundt tematikken jeg vil allerede nå presisere at den kjønnsorden ikke framstår som entydig i resultatene. Den ene deltageren delte denne opplevelsen:

Jeg har også fått mye spørsmål om hvorfor jeg vil jobbe i barnehage. Det er ikke så god lønn og skal du ikke gjøre noe annet. Hva er det egentlig du skal der? Det er på en måte mest fra personalet sin side. Mer fra kollegaer og familie og ikke foreldre. Min familie har spurt ikke for at de mistenkeliggjør meg, men det blir stilt spørsmål til valg av yrke da (Pål)

Pål beskriver her reaksjoner på valg av yrke. Det presiseres at valget ikke blir stilt spørsmål ved på grunn av mistenkeliggjøring. Jeg tolker dette da som at familien reagerer på valg av yrke på grunn av at det er uventet og en forklaring kan være at man trenger litt tid til å venne seg til et utradisjonelt valg og derfor reagerer med å stille spørsmål ved dette. Spørsmål fra andre tolker jeg som mistenkeliggjøring når det blir stilt spørsmål til valg av yrke:

Jeg har opplevd en mor en gang som fikk vite at vi var to menn på avdelingen. Da ville hun bytte avdeling. Den sommeren hadde hun jobbet intenst for at barnet skulle slutte med bleier da. For hun ikke ville vi skulle ha noe med å følge henne på do. Det var hun ikke bekvem med da. Er det en sak så blir det blåst opp i media. Da føler man seg stigmatisert. Da får vi de blikkene noen uker. (Thomas)

Her blir mistenkeliggjøringen direkte koblet opp mot kjønn og at man er en mannlig ansatt i barnehagen. Opplevelsen av å bli stigmatisert på bakgrunn av sitt kjønn tolker jeg av dette utsagnet som svært belastende. Det å motsette seg i å la barnet sitt bli stelt av en mannlig ansatt eksemplifiserer at det råder noen svært uheldige fordommer om menn som ønsker å jobbe med de

minste barna i barnehagen. Hvor menn blir ansett som mulige overgripere mot barn (Menka-Eide, 2011).

Eidevald (2020) har også sett på hvordan menn og kvinner som tenker mye på sin egen og barns sikkerhet fra å bli utsatt eller anklaget for overgrep hvor det oppstår en «No touch policy» og konsekvensene det har for omsorgen for barna. Når risikoen blir vurdert så høy for å bli anklaget velger man strategier for å unngå dette. «No touch policy» referer til hvordan disse strategiene påvirker at barn får den nærheten og omsorgen de behøver i eksempelvis en stellesituasjon (Eidevald, 2020). På tross av dette er det ingen av deltagerne som sier at de har vurdert å slutte i yrket på grunn av dette.

Når disse overgrepssakene kommer opp i media så tenker man jo litt på det. Både vil beskytte barna, men også seg selv. Jeg ville aldri skiftet en bleie med lukket dør for eksempel. Så i min barnehage har vi vinduer. Vi har heller aldri mobil på oss når vi går inn på badet. Jeg opplevde at en kollega av meg ville spille litt beroligende musikk en gang vi skulle skifte bleier. Da ber jeg han med en gang om å ikke bruke mobilen i noen sammenheng på badet. Han tenkte bare å gjøre det litt avslappende, men sånn kan vi ikke gjøre. Det kan feiltolkes. Så jeg merker at jeg tenker på dette. Så jeg gjør nok en del handlinger i hverdagen for at ting ikke skal misforståes (Pål)

Samtlige deltagere beskrev et ubehag når det dukket opp store saker i media. Det beskrives også at man tar grep og går gjennom rutiner. Dette er interessant hvordan ledelse utøves i forbindelse med disse sakene. Dette påvirker hverdagen i barnehagen som Pål beskriver under bleieskift. Her er det gjort bevisste valg på å se på rutineene om igjen for å hindre mistenkeliggjøring av ansatte i barnehagen. Det kan tolkes som at denne pedagogiske lederen opplever et stress med å passe på at ingen gjør noe som kan vekke mistanke om overgrep. Dette eksemplifiserer han med at han veileder den ansatte om ber han om å ikke spille musikk for å berolige barnet med mobiltelefon. Tanken til den ansatte hørtes ut som var tatt med tanke på å gi barnet en god opplevelse under stell, men barnets beste in fokus. Her går da lederen inn og ber den ansatte tenke seg om en gang til. Her er det også beskrevet at de har vinduer inn mot badet så de er også synlig for de andre ansatte i barnehagen. Jeg vil si at det er gjort flere grep for å unngå enhver tvil om at det kan foregå noe som

kan skade barna. Hva gjør så disse handlingene i hverdagen med deltagerne. Jeg vil se nærmere på hvilke føringer som gjør at de ansatte endrer på rutiner.

Det er utarbeidet retningslinjer for ansatte i barnehager for å hindre overgrep mot barn. På utdanning direktoratets hjemmesider står det i veileder at virksomheten skal organiseres på en måte som reduserer risiko for at vold og seksuelle overgrep kan finne sted i barnehagen. Tiltak som foreslåes i denne veilederen er å sikre trygge rammer når ansatte har en til en kontakt med barn ved å ha åpne romløsninger og innsikt til stellerom. Det foreslåes også at personalet har inngående kompetanse om barn og overgrep (Utdanningsdirektoratet, 2021).

Menka-Eides (2011) masteravhandling har sett på konsekvensene av å bli mistenkeliggjort som mann i barnehagen. Virkelighetsbildet Menka-Eides (2011) tegner er en kjønnsdiskriminerende institusjon for menn. Hvor menn endrer rutiner og tar forhåndsregler for å ikke bli mistenkt for det verst tenkelige. Menka- Eide (2011) problematiserer forhåndsreglene som taes for eksempel i en stellesituasjon. Det at ansatte gjør seg synlige i alle situasjoner hvor et barn kan være nakent for at ingen skal tro du gjør noe galt opprettholder man mistenkeliggjøringen de forsøker å fjerne ved å sende et signal at uten forhåndsreglene kan man hverken garantere eller utelukke. Han beskriver dette som et paradoks og at slike justeringer av rutiner opprettholder stigmatiseringen man forsøker å kvitte seg med og det ender opp i en ond spiral (Menka-Eide,2011 s. 5-6).

Ifølge Eidevald (2020) har media et overdrevent søkelys på menn som overgripere noe som bidrar til disse endringer av rutiner hvor menn og kvinner unnviker nærhet til barna. De ansatte blir mer oppmerksomme på risikoen enn å reflektere felles hvordan de kan gi barnet nærhet og som en del av profesjonaliteten i sitt arbeid og utøvelse av profesjon som innebærer nærhet og omsorg til barna. Eidevald (2020) anbefaler mer refleksjon over hvor grensene går og hva som ikke er en del av profesjonaliteten(Eidevald, 2020)

Når den kom opp at en assistent hadde begått overgrep mot barn, samtidig hadde vi en pågående sak i min barnehage. Der var mistanke rettet mot foreldre, men så ble plutselig mistanken rettet mot oss i personalet. Der følte jeg litt på en krenkelse var ikke veldig høy i hatten der det var en sånn halvmistanke mot oss som jobbet der. Det ikke ekstremt kult å

jobbe der akkurat da når det er en stor sak i media samtidig som vi får en sak på jobben. Hvor mistanken faktisk blir rette mot oss. Det var selvsagt ikke noe hold i det og vi støttet hverandre, men likevel. Vi gikk alle med en klump i magen da. (Lars)

Dette beskriver fordommer mot menn i barnehagen hvor man også i dette sitatet beskriver en mistenkeliggjøring. En konsekvens av å bli mistenkeliggjort og det blir stilt spørsmål til menns motiver er ifølge Menka-Eide (2011) med på å gjøre profesjonen uattraktiv da ingen menn ønsker å bli relatert til uønskede stereotyper som å være lite mannlig eller i verste fall pedofil (Menka-Eide, 2011). Opplevelsen Lars beskriver tolker jeg som både diskriminerende og stigmatiserende.

Jeg jobber i en barnehage med mange minoritetspråklige barn så jeg har opplevd foreldre som ikke ønsker å ta meg i hånda. Eller at dem helst vil prate med kvinnelige ansatte. Har også opplevd at de ikke ønsker at jeg skulle stelle barnet på grunn av at jeg er mann, Og en mor syns ikke jeg var egnet til å gjøre det. Hun var tydelig på at hun mistenkeliggjorde meg. (Andre)

Andre beskriver videre opplevelser med samme mor:

Den saken der mor ikke ville jeg skulle tørke barnet så ble det jo veldig tydelig at hun mistenkte meg. Denne moren ville heller ikke ta meg i hånda når vi hilste første gangen av religiøse årsaker. Vi måtte ha et møte hvor styrer forklarte at jeg er mann med egne barn og utfører alle oppgaver i barnehagen på lik linje med kvinner. Så hun støttet meg veldig og var tydelig i samtalen med mor. Jeg fortalte mor at jeg selv er far og aldri opplevd noe slikt og da virket det som hun kjente at hun tråkket over en grense. Det var jo et par ganger under henting at denne mora begynte å spørre barnet direkte om det hadde skjedd noe og begynte å grave litt da så helt klart veldig ubehagelig (Andre)

Denne episoden beskrives som såpass belastende at den pedagogiske lederen gikk til styrer for å få bistand og som sitatet beskriver var denne styreren veldig tydelig i sitt møte med mor. Et godt foreldresamarbeid og gjensidig respekt er avgjørende for et godt samarbeid mellom hjem og barnehage. En studie av Greenbaum og Fried (2011) som så på foreldresamarbeidet i barnehager i Israel kom det fram et mønster av gjensidig mistillit mellom ansatte i barnehagen og foreldrene.

Med bakgrunn i flere studier bland annet av Einarsdóttir & Jónsdóttir (2019) ble det sett på utdanningssystemet internasjonalt for å undersøke hvordan man kan invitere foreldrene inn til dialog og at det legges til rette for et godt og meningsfylt samarbeid. Dette med bakgrunn i at en god dialog med barnas foreldre er avgjørende for barna utvikling og trivsel i barnehagen. Samarbeidet er ifølge Greenbaum og Fried (2011) under press på grunn av at det er en stor forskjell på foreldrenes forventninger og pedagogenes forventninger. Når disse ikke samsvarer, blir relasjonen utfordrende. Bakgrunnen for at forholdet mellom ansatte og foreldre blir problematisk er at begge parter blir konfliktsky og de ikke mestrer å ha en dialog (Oppenheim- Shachar og Berent, 2021).

Hendelsen i barnehagen som Andre beskriver kan være et resultat av at de ikke hadde knyttet en relasjon og derfor oppsto denne svært uheldige situasjonen som ble utfordrende for begge parter. Jeg tolker det dit hen at etter møtet fikk de en felles forståelse og fikk en god dialog når de fikk tid til å sette seg ned å bli mer kjent. Dette eksemplifiserer at et nært samarbeid med hjemmet er avgjørende for å skape tillitt og er grunnlaget for et godt samarbeid mellom hjem og barnehage.

Holdninger i personalet kan også komme til uttrykk på forskjellige måter og de kan sies å være kjønnset. Noe dette sitat eksemplifiserer:

Vi hadde en episode hvor en ansatt måtte veldig på do og hadde et barn alene igjen. Den ansatte tok da med barnet og gikk på do slik at barnet ikke skulle bli alene. Da ble det oppdaget av noen og tatt opp i lederteam anonymt. Dette ble det mye drøftinger rundt i lederteam. Diskusjonen var at det er både risiko og overtramp. Til slutt kom det fram at det var en kvinne oppi åran som hadde tatt med barnet og da ble det en annen tone. Litt mer sånn Åhja var det henne ja.. da var det ikke så farlig mer.. Jeg ble litt perpleks at det plutselig var helt greit da... En annen situasjon vi hadde var at en mann hadde valgt å dusje med barna under svømming. Noen hadde reagert og fortalt dette hjemme og det ble sett på som et overtramp. Da tenker jeg litt om dette hadde blitt like stort om det var en kvinne som hadde valgt å dusje med barna. Det vet jeg jo ikke. Da ble det litt sånn opprydning (Pål).

De pedagogiske lederne beskriver mange grep som blir gjort i hverdagen for å unngå å bli mistenkt for noe. Det tolkes fra utsagnene som at dette er noe som blir tatt opp til drøfting i lederteam og

reflektert over ut fra det deltagerne beskriver. Menka-Eide (2011) har i sin avhandling søkt opp og funnet nøkkeltall for hvor mange saker som eksisterer i norske barnehager. Dette tilsvarte 0,002% på en tidsperiode på 5-6 år. Majoriteten av overgrep skjer i hjemmet og seksuelle overgrep er ikke ansett som hendelser knyttet til barnehagen (Menka-Eide, 2011). Dette samstemmer med Eidevalds beskrivelser av at menn har et overdrevent fokus som overgripere i media (Eidevald, 2020).

7.5 Kjønnskvotering, likestilling og tanker om framtidens barnehage- Fra deltagerens ståsted

Det er gjort en stor innsats fra regjeringen for å jobbe mot et kjønn segregert arbeidsmarked med bakgrunn i at de opprettholder kulturelle forestillingen om kjønn og hva som forstås som «kvinnelig» og «mannlig». Arbeidslivet er en sosial arena hvor det skapes kjønnede uttrykk og forventninger i det daglige. Det kan også kobles mot prosesser som bidrar til et kjønnsdelt arbeidsmarked hvor forskjeller i lønn, ulikhet i status og muligheter blir en konsekvens for den enkelte arbeidstaker (Meld.St.5 (2015-2016)).

Det ble med bakgrunn i dette interessant å spørre deltagerne hvordan de selv opplever den nasjonale satsningen på å øke antall menn i barnehagene og hvilke typer reaksjoner de har opplevd selv på bakgrunn av yrkesvalg.

Posisjonere oss i samfunnet da tenker jeg menn er en viktig brikke der. Jeg har jobbet med mange menn som har erfaringer med å fronte yrket tross lav lønn. Vi menn kan bruke vår plattform for å vise unge menn at dette er et yrke også for dem. Da tenker jeg at vi menn og kan vise følelse, gråte være en omsorgsperson på lik linje med en kvinne. Vi har og samme følelser. Det handler ikke om kjønn. Viser den flerfoldigheten som jeg mener menn har og må få lov til å ha. Både feminine og maskuline kvaliteter. Disse er veldig tradisjonelle og jeg tenker de ikke er knyttet til kjønn, men person. (Pål)

Deltageren beskriver her en forståelse av kjønn som noe som er i endring i likhet med Judith Butlers (1990) teori om at tanker og følelser spiller inn på egen oppfattelse av kjønn. Når Pål knytter dette til subjektivitet og samtidig beskriver hvordan han mener det skal være rom i samfunnet for å inneha både feminine og maskuline kvaliteter. Butlers (1990) teorier om kjønn kritiserer begrepet

biologisk kjønn og har en sosialkonstruktivistisk tankegang om begrepet. Kjønn er ifølge Butler (1990) påvirket av hvordan vi snakker om det og hvilke diskurser som råder i samfunnet i dag. Det er ifølge henne gjentagelsen av normen som skaper diskursene. Hvilke forståelser de pedagogiske lederende har om kjønn vil ifølge Butler kunne si noe om hvordan samfunnet er i endring (Butler, 1990).

Generelt i barnehagen så tenker jeg det er viktig med en fordeling og det skaper en annen arbeidskultur om vi har en jevnere fordeling. Det er et annet miljø om det er lite menn. Det kan bli litt ensformige typer aktiviteter. Det at vi er ulike gir et bedre tilbud og bedre kvalitet i barnehagen. Det er et annet miljø med flere menn (Endre)

Her beskriver Endre hvordan ulikheter mellom kjønn påvirker kultur og miljøet på jobb. Hvis vi skal se dette i lys av Yukls ledelsesmodell (1981-2020) kan en variabel være kjønnen. Situasjonsvariabler handler om hvordan mennesker arbeider sammen som et team mot et felles mål. Når målene er komplekse og utfordrende å måle som for eksempel når man jobber i barnehagen som en lærende organisasjon vil verdiene i kollegiet være en variabel som påvirker de ansatte i organisasjonen. Yukls variabler peker også på at kollegiet har en større mulighet til å lykkes mot et felles mål om man har et personale med en jevn kjønnsfordeling hvor man har kollegaer man kan identifisere seg med (Yukl, 1981-2020).

Ljunggren og Lauritzen (2018) Har sett på ulike styringsdokumenter og argumentasjonene for å rekruttere flere menn inn i barnehagesektoren. De gjennomgående argumentasjonene blir belyst i et nytteorientert perspektiv hvor det settes søkelys på hva menn kan bidra med i barnehagen framfor å se dette i et likestillingsperspektiv og hva det vil si for samfunnet ellers. Ulike ressurser eller egenskaper knyttet til kjønn benyttes også i disse argumentasjonene som også Endre beskriver.

Ljunggren og Lauritzen (2018) problematiserer en slik orientering rundt rekruttering hvor menn er aktuelle med bakgrunn i at det er forskjellige fra kvinner. Analysen avdekker også en ambivalens i likestillingsarbeidet hvor det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som likestillingsutfordring usynliggjøres. Dette ser Ljunggren og Lauritzen på med et blick fra Foucault (1972) hvor en diskurs gjøres usynlig og ikke representeres (Ljunggren og Lauritzen, 2018).

7.6 Reaksjoner på valg av yrke- holdninger i samfunnet vi lever i på godt og vondt.

Nei jeg har fått litt sånn forskjellig. Det er noen som er litt sånn. «så koselig»(Thomas)

Noen kan ha en litt sånn fleipete tone og kaller meg en barnehagetante. Men jeg er stolt av å jobbe i barnehage. Det har egentlig bare vokst med mer kompetanse og erfaring jeg har fått. Til å begynne med så var jo jobben en nødløsning i påvente av noe annet. Da ropet jeg ikke så høyt om hva jeg jobbet med. Men det har endret seg veldig. Så nå er det ingen problem å si hva jeg jobber med og tar gledelig en diskusjon med andre om det. (Lars)

Jeg syns dette utsagnet er interessant fra Lars. Hva er det som gjør at han beskriver at han tidligere ikke ropte så høyt om hva han jobbet med. Dette har endret seg og det er positivt. Men likevel må jeg reflektere over hva som gjør at han også føler han må forsvare det. At det ikke er en kultur for at det er et godkjent yrkesvalg for en mann er interessant. Connell (Langeland, 2008) beskriver at for enkeltmennesket er maskulinitet noe som skapes av samfunnets normer og hva majoriteten ser på som normativt. Det betyr da at kvinner og menn ikke står fullstendig fritt til å velge å skille seg fra samfunnets normer uten konsekvenser (Langeland, 2008 s. 295). Dette kan da være en forklaring av reaksjoner på valg av yrke får oppmerksomhet da det skiller seg fra det som forventes eller oppfattes som normalt i samfunnet. Lars knytter også faget til som av betydning for hans stolthet av eget yrkesvalg. Det kan tolkes som at ved økt kompetanse og tilegnelse av kunnskap har hans holdning til yrket endret seg over tid. Flere av deltagerne beskriver reaksjoner på valg av yrke. Pål beskriver dette:

Jeg har også fått mye spørsmål om hvorfor jeg vil jobbe i barnehage. Det er ikke så god lønn og skal du ikke gjøre noe annet. Hva er det egentlig du skal der? Det er på en måte mest fra personalet sin side. Min familie har spurt ikke for at de mistenkeliggjør meg, men det blir stilt spørsmål til valg av yrke da (Pål).

Deltagerne i dette prosjektet har alle beskrevet at de føler seg ønsket i barnehagen. Når spørsmålet blir spurt om hvilke reaksjoner de har fått på valg av yrke er det interessant å se på dette i et sosialkonstruktivistisk perspektiv og løfte fram spørsmålet om hvilke polariseringer i samfunnet er

som gjør at disse mennene opplever at det stillers spørsmål som Pål opplever. Hva skal du egentlig der?

Ja får ofte sånn Hæ?? Jobber du i barnehage? Hva er barnehagelærer? De vet ikke så mye om yrket vårt da. Det er liksom ikke så attraktivt føler jeg da fra andre menn de tenker mer sånn akademisk forsker og den type jobb. Men de forstår kanskje ikke helt at vi og driver med det da (Andre)

Andre beskriver at han får reaksjoner på hans at han jobber med barn. Ifølge Emilsen (2020) er det å jobbe som Pedagogisk leder en profesjon sett på som et yrke for kvinner. Noe som kan bidra til at det er utfordrende for menn å velge noe utradisjonelt for sitt kjønn. Funnene i undersøkelsen som ble gjort av frafall i utdanningsløpet ved Dronninga Mauds minne i Trondheim av Emilsen, Lysklett og Nordli (2020). De finner likevel ingen koblinger til kjønn når det kommer til frafall og det er helsemessige årsaker eller feil valg av yrke som kommer fram som årsak til at man har valgt å avslutte utdanningsløpet. Det kommer fram at menn får positive tilbakemeldinger på yrkesvalg, men at motivasjonen synker etter hvert i utdanningsløpet. Noe av konklusjonen i undersøkelsen er å se på selve utdanningsløpet, men også det å tilrettelegge og forberede menns møte med barnehagen som den kvinnedominerte sektoren den er. Et forslag forfatteren av undersøkelsen kommer med er å møte menns behov for å møte andre mannlige studenter og praksislærere for økt motivasjon og trivsel (Emilsen et al. 2020 s.4-7).

7.7 Kjønnstrakassering og kjønnete forventinger.

Ja noen ganger må jeg kanskje bevise det for damer jeg jobber med. Jeg kan faktisk gjøre akkurat det samme fordi om jeg er mann. Jeg kan også ta den praten med et barn for eksempel. Merker jo det at den stereotypiske framstillingen, den vitsingen som kan komme fram setter litt føringa da. Det ligger litt mer i luften enn jeg kanskje hadde sett for meg da (Kristian)

Omsorg går igjen i alle kandidatenes refleksjoner over det å være mann i barnehagen. Svaret til Kristian sier noe om at der ligger en del kjønnete forventinger i barnehagen som ikke bare går på maskuline egenskaper, men også det å ikke inneha feminine egenskaper. Deltagerne er samstemte i sine svar på at også omsorg er en egenskap de som menn også har. Variasjonene i svarene går mer

på det at man kanskje uttrykker det ulikt. Denne deltageren ble spurt om han føler at han må bevise at han også kan være en omsorgsperson. Han uttrykker det slik:

Vi var jo tidligere en avdeling med bare menn. Der var det jo slik at vi la det fram og brukte jo faktisk en del tid på å snakke med foreldrene om at det er ikke bare tur og utelek, men at vi også satte søkelys på å sette oss ned med ei bok i fanget. Og ja vi jobber kanskje litt annerledes i forhold til den omsorgsbiten, men at barna får dekket det behovet. Sann har det jo kanskje vært også når jeg tok over så er vi jo en friluftsgruppe og da får vi jo mye tilbakemeldinger fra foreldrene om vi aldri er inne og gjør litt roligere aktiviteter som å lese. Vi har jo hatt en typ snakkekrok inne tidligere hvor vi har barna i fanget og har gode dialoger med dem, men min avdeling gjør jo dette ute. Det blir bare en liten vri på det. Vi sitter i skogen og spikker med barna har noe tredje å konsentrere seg om og kommer nær de på den måten og får den gode samtalen ute i friluft. Alt som andre gjør inne det gjør jo også vi ute. Det er omsorg i det også. (Lars)

Deltageren beskriver et søkelys på pedagogikken og selve faget i sin måte å utøve ledelse. Det kan tolkes som at denne pedagogiske lederen balanserer ansvaret mellom fagutøvelsen og ledelsesutøvelsen. I artikkelen "Why are there still so few men?" Problematiserer Peters, Rohrman og Emilsen (2015) de satte kjønnsregimene som lever i barnehagene i dag og hvordan ansatte reagerer på barnas kjønnede uttrykk. De hevder at det er på tide å retnke omsorg fra å være en egenskap som forstås som noe som tradisjonelt tilhører kvinnen. De argumenterer i sin artikkel for at for å oppnå en kjønnsnøytral kultur som har plass til begge kjønn trengs det nye perspektiver på selve omsorgsbegrepet for å tiltrekke flere menn til barnehagen (Peters et al, 2015).

Deltagerene beskriver også andre forventninger enn det som går på omsorg. Der er flere kjønnede forventninger som dukker opp under intervjuene. Denne deltageren beskriver denne opplevelsen som nyansatt pedagogisk leder i barnehage.

Ja, når jeg startet i barnehage så var det litt sånn at de sa: ja vi ser for oss deg på storbarn ble litt fort litt satt uten at jeg ble spurt om det. Nå er jo jeg en veldig aktiv person som liker å være ute, men ble tildelt den rollen uten å spørre meg. Jeg hadde kanskje ikke sett for meg

så mye annet da, men ble aldri spurt. Har enda tilgode å få jobbe på småbarn det hadde vært veldig fint det. Men kan forstå at jeg ble satt på storbarn da. Det handler sikkert om interessene jeg har presentert også da. (Stian)

Som han beskriver her ble han aldri spurt om preferanser for storbarn eller småbarn når han startet jobben i barnehagen. Det kan tolket dit hen at han har reflektert rundt om det var hans egne framstillinger av interesse felt som ble avgjørende for hvor han ble plassert. På den andre siden så beskriver han en tildeling av rolle som han opplevde som merkelig. Det kunne oppleves som at det ble tatt for gitt at han ikke hadde de riktige egenskapene for å utøve sin profesjon på en småbarnsavdeling. Deltageren beskriver at han ble satt ut av denne tildeling av rolle. Det kan tolkes som at han ble utsatt for en stereotyp framstilling av hvordan en mann i barnehagen skal være uten at han selv kjente seg helt igjen i det.

Den samme deltageren beskriver også denne opplevelsen når han startet jobben noe som kan bekrefte at det verserer en kultur for hvordan man tilegner kjønn ulike egenskaper på bakgrunn i et tankesett som kan være sosialt konstruert. Måten vi snakker om det blir en diskurs. Diskursen her kan prege omgivelsene og det kan bidra til at man setter kjønn i en væremåte som ikke alle kjenner seg igjen i. Hvis måten vi snakker om menn på er at de er aktive og herjer rundt og på bakgrunn at denne diskursen utelukkes småbarn for at det ikke passer deres væremåte kan man oppleve å bli tilegnet et mønster man selv ikke kjenner seg igjen i.

Kanter (1977) og belyser hvordan sosiale interaksjoner foregår på jobben og da med søkelys på kvinner i mannsdominerte yrker. Argumentasjonen til Kanter retter søkelys på at minoriteter av kjønn i et kollegium blir ekstra synlige og til gjenstand for en stereotyp framstilling, blir utelukket i sosiale settinger og at de møter store utfordringer med å bli en del av felleskapet (Kanter, 1997). Utsagnet fra denne deltageren eksemplifiserer Kanters studie og han forteller om denne opplevelsen:

Når jeg startet i barnehage så vart det tatt som en selvfølge at vi menn skulle klippe plenen. Det syntes jeg var litt interessant da så jeg spurte litt om det der. Da fikk jeg beskjed at minst en mann pr avdeling skulle bidra i den jobben og vi måtte fordele det mellom oss. Det

syns jeg var veldig urettferdig. Jeg tenkte det er mange kvinner som er sterkere enn meg og den oppgaven syns jeg alle kunne være med å bidra på (Kristian).

Dette eksemplifiserer deltagerens opplevelse av å bli satt inn en væremåte som oppleves som snevert. Deltageren var tydelig på at dette kunne han ikke godta. Sitatet om at han tenkte det var nok kvinner på jobben som sikkert var sterkere enn han viser at han ikke kjenner seg igjen i det maskuline trekket at han skal være den som er sterkere enn en kvinne. Deltageren var også gjennom hele intervjuet satt søkelys på barna og hvilke forbilder de har når det slik holdninger som møter barna i barnehagen.

Jeg syns det er veldig interessant det om forventinger til kjønn og skulle ønsket at i min barndom at det ikke var så mange slike forventinger til meg. Så der er jo og en liten kjeppest jeg har og at jeg har lyst på å bryte litt i den. Stille barna åpne spørsmål og de guttene som vil ha på kjole og negleakk de skal få lov til det. En tanke som slår meg nå, er at vi kanskje bør anerkjenne jente også når de bryter litt da. Kommer det en jente med nye klær sier vi kanskje for en fin kjole og til en gutt det var en kul genser så det handler jo også om hvordan vi møter barna da og formulerer oss (Kristian).

Denne deltageren beskriver at egen barndom og hvordan han selv ble møtt har gjort at han er reflektert rundt hvordan han selv møter barna i barnehagen. Det kommer også tydelig fram et ønske om at barna må få lov til å posisjonere deg utenfor etablerte diskurser knyttet til kjønn. Barn blir formet av omgivelsene sine, men blir også ifølge Rimul (2016) aktive mediekonstruktører som innebærer at barna selv også former omgivelsene og skaper egne forståelser av kjønnsbegrepet (Rimul, 2016).

7.8 Kvinner må også tenke seg om hvordan man oppfører seg på jobb

Deltagerne ble spurt om de hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb samtlig deltagerne uten en svarer nei på dette spørsmålet, men de kommer likevel med historier som beskriver en kultur hvor dette blir normalisert og beskrevet som tull og tøys.

Ja, det har skjedd. Men det er gjort på en vennlig måte og ikke noe jeg har brydd meg om for å si det sånn. Mer sånn vennskapelig med kommentarer som for eksempel nå gikk temperaturer opp i garderoben for du er så heit. Det har ikke gjort meg ukomfortabel og er jo mye humor i det også. Så ler vi sammen. (Pål)

Dette utsagnet synes jeg er interessant og hvor kommer dette argumentet fra. Deltageren beskriver at han har opplevd trakassering på jobb, men at det ble gjort på en vennlig måte. Han beskriver dette også som noe hyggelig med mye humor. For å definere noe som seksuell trakassering et er vilkår at oppmerksomheten er uønsket (Arbeidstilsynet, n.d). Jeg tolker dette utsagnet fra Pål som om at det ikke er direkte uønsket oppmerksomhet og derfor ikke defineres som trakassering. Det er allikevel interessant å reflektere rundt reaksjonen på kommentaren fra den kvinnelige ansatte. Et annet aspekt ved dette sitatet som er interessant er at kommentaren rettes mot den pedagogiske lederen og fra en ansatt på avdelingen. Ifølge arbeidstilsynet er det en betydelig større andel kvinner som oppgir at de har blitt seksuelt trakassert enn menn. Pleie og omsorgsarbeidere, politi, sykepleiere og kundeserviceyrker er en yrkesgruppe som i større grad oppgir å være utsatt (Arbeidstilsynet, n.d).

Hvis vi ser dette i et maktperspektiv så samstemmer dette med Foucault teorier om at makt kommer fra alle kanter (Lemknes,2019) At en ansatt på avdelingen «sparker» oppover og når den pedagogiske lederen er utsatt for kommentarer som går på sitt kjønn. I dette tilfellet samstemmer det også med Foucault tanker om at vi må se det positive i makten som utøves og her uttrykker den pedagogiske lederen at samtalen avsluttes med at de ler sammen. Noe som tyder på at dette ikke er noe som han tar seg spesielt nær av, men heller ser humoristisk på det. I Connells (2005) maskulinitetsteorier kan vi argumentere for at maskuliniteten opprettholdes ved å reagere positivt på slik adferd (Connell, 2005).

Det har jeg ikke opplevd, men vil tilføye at det tror jeg er veldig personavhengig. Altså jeg har jo mer eller mindre ingen intimtone. Tar meg selv lite høytidelig. Det handler om hvem du er. Jeg tenker det bare er tull og tøys (Endre)

Den ene deltageren har en mannlig samboer og beskriver denne opplevelsen som mannlig pedagogisk leder på jobb i barnehagen.

Nei, det vil jeg ikke påstå. Det går ikke på meg som kjønn, men heller meg som person. Det var vel egentlig det at det var lett å spøke litt om privatlivet til folk. Så ble litt mye humor rundt mitt privatliv. Jeg har jo en mannlig kjæreste. Kanskje det som var litt artig i den sammenhengen da (Kristian).

Deltageren her sa til slutt ifra da han opplevde det gøy i starten, men etter hvert som ubehagelig og han kjente et behov for å si ifra. Menn som jobber i barnehage, kan oppleve å bli stigmatisert og spørsmål rundt deres seksualitet og maskulinitet er et kjent fenomen i sektoren. Denne pedagogiske lederen er ekstra utsatt for stigmatisering da han hører til en gruppe menn som plasseres som en stereotypisk mann i barnehagen. Her er en opplevelse fra en som hører til en gruppe hvor han opplever og få økt oppmerksomhet rundt at han har en mannlig samboer.

Jeg beskrev i intervjuet at jeg selv hadde opplevd en kultur i barnehagen hvor det oppsto en «koffertsjargong». Når jeg spurte deltagerne om de hadde opplevd dette selv kom det flere beskrivelser av en type adferd i barnehagen som kan vitne om en ukultur. Funnet kan være urovekkende og det som kan være en subkultur i barnehagen som organisasjon der slike hendelser blir beskrevet som akseptert adferd. Det tolkes som humor og vennlig ment i deres beskrivelser av opplevelser.

Det er alltid noen som skal prøve å være artig. For eksempel når vi var på teambuilding. Da hadde vi noen øvelser og det kan komme kommentarer. Vi skulle vel ransjers etter skostørrelse og det ble en snakkis om størrelse på noe helt annet. Der er alltid noen som trækker over en grense. Og det må jeg si der er det kvinner som sliter mest med at humoren kanskje blir litt på grensa. Jeg har ikke personlig opplevd dette. Men har helt klart sett dette på julebord. Det er alltid noen som skal sette seg i et fang (Lars).

En deltager beskrev at han følte det ubehagelig på jobb og har denne opplevelsen på jobb i barnehage:

Sånn rent verbalt språklig der tåler jeg ganske mye. Jeg tåler også at folk er borti meg rent fysisk, men jeg har en ekkel opplevelse ved å bli tatt på rompa på jobb. Da fikk jeg en uggan følelse. Vi har og snakket om dette på personalmøter hvor jeg har kjent på at her har jeg en

opplevelse som jeg har lyst å si litt om. Men dette er jo noe kvinner historisk sett har måttet tåle mer av enn menn så det blir ikke snakket om. Jeg og synes jo det var ubehagelig. Men det skjer jo ikke ofte. Koffertprat tåler jeg så lenge det ikke er sammen med barn, men dette ble klart noe annet. Akkurat den fysiske tilnærmingen synes jeg ikke noe om. Er det fordi det er mer akseptert for at jeg er en mann, eller greit å bare fjase det bort. Det tror jeg er litt sånn mann kan kjenne på. At det ikke er så farlig. Man blir jo litt perpleks på det. Går litt i frys på en måte i øyeblikket (Pål).

I 2018 ble forskeren Stina H. Bang Svendsen intervjuet av Blaker i forbindelse med en nyhetsartikkel om menn som utsettes for seksuell trakassering av kvinnelige kollegaer på jobb. Forskeren Stina H Bang Svendsen kommer med en forklaring på årsak til hvorfor menn i kvinnedominerte yrker blir trakassert. Hun forklarer dette med at der menn dukker opp i en situasjon der det forventes at det er en kvinne blir kjønn det avgjørende. Han kropp og kjønn vil da aktualiseres for de som møter han og det oppstår et behov fra de kvinnelige ansatte å kommentere hans kjønn. En form av seksuell trakassering vil da lett kunne oppstå og menn blir mer utsatt i kvinnedominerte organisasjoner (Bang Svendsen, 2018). Bang Svendsen kommenterte her en undersøkelse gjort gjennom Norsk sykepleierforbund av sine medlemmer hvor det kom fra at 5,5 prosent av de mannlige sykepleierne hadde opplevd trakassering. Til sammenlikning 2,8 prosent kvinner altså nesten halvparten (sykepleien.no, 2018). Dette kan være en indikasjon på at også kvinner må tenke seg om hvordan vi oppfører oss på jobb. Sykepleie er også en kvinnedominert helse og omsorgsykke med en tilsvarende kjønnsfordeling og jeg velger derfor å dra paralleller mellom disse.

Deltageren uttrykker at verbalspråklig tåler han gange mye, men at når det blir fysisk beskriver han det som en svært ubehagelig opplevelse hvor han går i frys. Å klappe en kollega på rumpa kan defineres som seksuell trakassering. Årsaker til hvorfor noen velger å gjøre noe slikt kan være sammensatt og situasjonsbetinget. Pål beskriver at oppmerksomheten er uønsket og vil derfor kunne defineres som trakassering.

Ifølge West og Zimmermann (1987) kan seksuell trakassering være et verktøy man velger å benytte seg av når man opplever at det motsatte kjønn blir for likt sitt eget eller har en adferd som ikke er

normativ. Det vil si at kanskje den kvinnelige kollegaen opplevde denne pedagogiske lederen som feminin og brukte et klaps på rumpa for å straffe han for sin feminitet. Dette er svært utbredt blant kvinner i mannsdominerte yrker og da spesielt når man har trekk som er utradisjonelle for sitt kjønn (West og Zimmermann, 1987).

Nei det opplever egentlig ikke det. Men det er mye humor blandt dem da. Kan snakke koffert ja.. hehe Det blir fort at jeg bare lukker ørene og stenger det ut. Det er ikke noe som plager meg. Men er no ei eller to som kan være litt sånn artig da, men føler at vi klare å være profesjonelle på jobb ja (Andre)

Han bekrefter at det råder en type koffertsjargong i barnehagen, men han beskriver det som noe normalt og at de er profesjonelle i sitt arbeid. Han beskriver også at det kan være mye humor i det.

Det var også en gang på et personalt møte jeg ønsket å si ifra. Vi hadde en kvinnelig instruktør som skulle lære oss om HMS og det kom en brannmann. Da ble det mye kommentarer: Åh han var sexy! Og slike typer kommentarer. Da tenkte jeg litt om det hadde vært motsatt. Det er jo på en måte trakassering. Da var det ikke meg personlig, men jeg likte ikke det. Da ble det på vegne av mitt kjønn og unødvendig. Om vi snur litt på det så ville det nok blitt spørsmål hvorfor jeg driver å objektiviserer henne for eksempel. Litt sånn mannegris stempel hehe (Pål)

Denne deltageren ble tydelig brydd av oppførselen til sine kvinnelige kollegaer og uttrykker at han ikke er komfortabel med dette og reflekterer over hvordan reaksjonen hadde vært om man hadde snudd på det. På vegne av mitt kjønn beskriver godt at det faktisk også er menn som reagerer på kvinner og deres adferd. Han beskriver samtidig en opplevelse over at det finnes et «Vi» og et «de» når han beskriver kjønn. Det er kan også være en form for distansering.

Når Pål beskriver hendelsen motsatt tolker jeg det som at han beskriver dette som ugreit mot det kvinnelige kjønn. En slik diskurs vil ifølge Butler forsterke forskjeller på kjønn og beskrive mann og kvinne som motsetninger (Butler, 2020). Pål reflekterer rundt om man snur på situasjonen så ville dette ikke vært sosialt akseptert. Hvilke diskurser er det som råder og hvilke sosiale

konstruksjoner er det som bidrar til å opprettholde holdninger som tilsier at en mann skal tåle å bli objektivisert som Pål beskriver.

Connell beskriver hegemonisk maskulinitet som noe om rådende idealer i samfunnet og som opprettholder å ekskludere bestemte måter å gjøre kjønn på. Ifølge Connell kan maskulinitet sees på som en sosial konstruksjon på lik linje med det sosiale kjønn. Ved å godta at kvinner snakker seksualiserende om en kursholder og ikke reagerer på dette på lik linje som om situasjonen hadde vært snudd kan være et uttrykk for både maskulinitet og å gjøre kjønn. (Connell, 2005)

Hvordan vi gjør kjønn kan opprettholde eller endre kjønne forestillinger. Ifølge Connell er kroppen en avgjørende faktor i konstruksjonen av kjønn. Hvordan vi kler oss, går eller hvordan vi framtrer eller reagerer på hendelser er en måte å gjøre kjønn. Connell deler dette perspektivet med West og Zimmerman (1987) hvor begge ser på kjønn som noe som kontureres ved interaksjon (Connell, 2005). I dette tilfellet kan det virke som at deltageren blir fasinert av å se kjønne uttrykk eller adferd snudd på hodet, han ser også mye humor i det. Connells maskulinitets teorier har møtt kritikk for å ikke være åpen for endring, revidering eller oppdateringer (Whitehead, 2002). Connell har svart på denne kritikken i en artikkel fra 2005 hvor hun har videreutviklet sine teorier og hennes ideer blir fremdeles beskrevet som sentrale når det kommer til spørsmål om forholdet mellom kjønn makt og maskulinitet (Laugeland og Hoel, 2016 s. 3).

8 Diskusjon

Jeg vil i dette kapitlet presentere hovedfunnene fra analysedelen og løfte diskusjonen og blikket på materialet. Jeg vil også se overordning og underordning og diskutere hvilken betydning dette kan ha for pedagogisk ledelse i barnehagen. Første vil jeg trekke frem patriarkatet som er en beskrivelse av et samfunn hvor mennesker underordnes og blir offer for maktstrukturer. Det er vanskelig å se på Norge som et patriarkat stat da vårt land blir sett på som en likestillingsorientert velferdsstat som er et forbilde for resten av verden innen likestilling mellom kjønnene. Jeg ønsker allikevel å framheve at vi er best på likestilling sammenliknet med andre land. Det betyr at vi Norge også fremdeles har en vei å gå. Noe arbeidsmarked viser med en ujevn kjønnsfordeling i barnehagesektoren som denne masteroppgaven belyser og ser på menns opplevelser av å jobbe i en kvinnedominert sektor.

Kjønnsorden beskriver hvordan samfunnet konstruerer kjønn og i det ligger der en del hierarkiske forskjeller mellom kjønnene som er både underordnet og overordnet. Historisk sett har kvinnene vært med og bygget opp barnehageasylene som skulle at seg av fattige barn i Norge. Dette var forløpet til barnehagene. En måte å se dette på er at kvinnene ble satt til å gjøre denne jobben på bakgrunn av kjønnsorden og en underordning av kvinnen. Historisk sett var dette dårlig betalt, og barnehagen var ikke en arbeidsplass for overklassen.

Sosiale strukturer og kvinnens posisjon i samfunnet bidro til at barnehagen som organisasjon ble et underbetalt yrke. Hard og Jonsdottir (2013) argumenterer for at lav lønn alene ikke kan forklare den sosiale statusen til barnehagen som organisasjon. Det må også sees i et kjønnspektiv. I artikkelen «Leadership is not a dirty word» beskrives barnehagen som en “Pink Ghetto”. På den ene siden kan vi si at menn som pedagogiske ledere i barnehagen er underlagt en kjønnsorden hvor der ligger forventninger knyttet til ledelse og kjønn. Hvis vi ser dette i lys av Lodens modell (model 1, Loden, 1987) hvor menn historisk beskrives som analytisk, konkurranserettet med full kontroll som trekk ved mannlig lederskap kan bidra til en tradisjonell måte å se ledelse og kjønn. Dette kan skape en kultur og opprettholde måten vi snakker om ledelse og det å være mann som igjen kan bidra til det Foucault kaller produktiv makt (Eliassen, 2016). Hvor måten mannlige ledere blir snakket om skaper en diskurs om hvordan menn er som de ikke nødvendigvis kjenner seg igjen i. Mambrol (2017) nevner at det er gjennom kjønns ordning et samfunn skapes og de ulike kodene for feminitet og maskulinitet produseres og reproduseres (Mambrol, 2017) På den andre siden kan vi si at menn underlegges en kjønnsordning hvor egenskaper som å være omsorgsfull og det å vise følelser ikke representere egenskaper knyttet til maskulinitet som de heller ikke kjenner seg igjen i da de beskriver alle å inneha også disse egenskapene. Dette kan være et eksempel på at patriarkatet også hemmer menn i barnehagesektoren.

Det kan da tenkes at kvinnelighet og mandighet har fått egenskaper ut fra en del sosial konstruksjon. Jeg støtter meg til Eidevald (2020) som stiller spørsmål ved om egenskapene kommer fra noe som er iboende menn og kvinner eller om menn og kvinner har forestillinger om hvordan menn og kvinner bør være og agerer deretter. At vi deretter velger å utvikle det som stemmer overens med de forestillingene. På den måten forsterkes kvinnelighet og mannlighet ut fra en

sosialkonstruksjon (Eidevald, 2020). Når man får tildelt en rolle kan dette påvirke hvordan pedagogisk ledelse gjøres som en direkte konsekvens av kjønnete forventninger.

Hard og Jonsdottir (2013) argumenterer for at forklaringen er kjønnsorden og hvordan dette reproduseres i samfunnet. Dette samstemmer med Butler (1991) sosialkonstruktivistiske syn på hvordan kjønn blir til ut fra historiske konstruksjoner i samfunnet. Dette gjør at barnehagefeltet fremdeles er kvinnedominert (Hard og Jonsdottir, 2013). En underordning i patriarkatsystemet kan dermed sees i lys av «Pink Ghetto» hvor forskjellige maktstrukturer råder.

Det kan diskuteres om menn lever i et spenn i barnehagen som organisasjon. På den ene siden opplever de fordeler ved å være mann i barnehagen ved å være ønsket og på den andre siden opplever de mistenkeligjøring og at det blir stilt spørsmål til valg av yrke.

Ambivalensen i dette kan sees i Connells (2005) kjønnsorden i samfunnet hvor det er forskjellige diskurser som råder i samfunnet. Og hvilke konsekvenser dette kan ha for barnehagen som en kjønnorganisasjon og hvilke konsekvenser har dette for pedagogisk ledelse. Både kjønn og pedagogisk ledelse er kompleks og sammensatt. Jeg støtter meg til West og Zimmermanns (1987) forståelse av «Å gjøre kjønn» Det å forstå kjønn og ledelse som noe som gjøres i sosial samhandling kan bidra til en bredere forståelse av både kjønn og ledelse. Hvor kjønn blir sett på som en tilpasning av normer i samfunnet som i større grad ser på praksiser og handlinger. Mitt matreale viser at menn gjør maskulinitet og hvordan kjønn spilles ut enkelte situasjoner de møter som pedagogiske ledere i barnehagen. De pedagogiske lederne har en operasjonell rolle hvor iverksetting og «gjøre» ledelse er sentralt i de pedagogiske prosessene. Jeg vil påpeke at det kan sees på som om menn er underordnet en kjønnsorden i samfunnet som skaper et spenn mellom kvinner og menn i barnehagen. Dette bidrar til at menn opplever forventinger til eget kjønn som mitt matreale viser at de ikke nødvendigvis kjenner seg igjen i. De møter også reaksjoner på valg av yrke som er problematisk hvis vi skal se dette i et likestillingsperspektiv.

Det kan vise til en tradisjonell forståelse av kjønn og at menn skal ikke kan en jobb som er definert som lavtlønnet. Peters et al. (2015) problematiserer disse tradisjonelle mønstrene og polariseringer i samfunnet som dessverre er like aktuell. Ifølge Peters et al. (2015) er menn er sterkt ønsket i

barnehagen på grunn av deres kvaliteter og kan beskrives som en idealisering av menn i barnehagen. Artikkelen utfordrer en tanke om denne idealiseringen på bakgrunn av kjønn og egenskaper. På den ene siden applauderes menn inn i omsorgsykker, på en annen side så blir det sett på som mistenkelig at menn forneder seg til å jobbe i barnehage og spørsmål om motiv for å jobbe med de yngste barna er en stor utfordring. Det å bli mistenkt for å ha en avvikende seksuell adferd og være interessert i barn er svært skadelig for menn. Når slike skjerpene standpunkter får økt oppmerksomhet så bidrar det til en svært uheldig polarisering i samfunnet hvor menn blir skadelidende. Petersen (2014) beskriver i sin artikkel at blir menn framstilt som «The good», «the bad» and «the ugly». «The good» beskriver menn som ønsket i barnehagen. «The bad» and the ugly» beskriver menn som mulige overgripere. For å forhindre at menn opplever å bli stigmatisert for valg av yrke mener Petersen at det er behov for flere modige menn som trer inn i sektoren. Med dette vil over tid kultur og mønstre i samfunnet endres. Entusiastiske og motiverte unge menn som tør å velge barnehagen vil kunne være en sterk bidragsyter for å forandre sektoren og vil bidra til å rekruttere andre menn etter hvert som vi får flere positive historier og den uheldige polariseringen vil med det over tid viskes ut (Petersen, 2014).

Det er ifølge Emilsen (2020) ikke forsket på betydningen av at det er 90 prosent kvinner i Norske barnehager og betydningen dette får for organisasjonen og rekruttering av menn inn i yrket. Det er sett mye på betydningen av kjønn i et makro, mikroperspektiv og maktstrukturer i samfunnet forøvrig. Hvor kjønn som er underrepresentert blir tilegnet egenskaper og roller de ikke kjenner seg igjen i. Et annet perspektiv Emilsen (2020) ser på er at om den rådende diskursen er at det er mest «naturlig» for kvinner å jobbe med barn og omsorg vil det skape et hinder for menn som ønsker å arbeide i barnehagen (Emilsen, 2020).

Ifølge Wingfield (2011) vil mange menn i kvinnedominerte yrker oppleve en effekt av glassheisen hvor menn blir dyttet opp i en høyere status eller mer «maskuline» posisjoner, men mekanismen til glassheisen er ikke tilgjengelig for alle. Wingfield (2011) belyser også i artikkel “racializing the class escalator” at det er flere aspekt som er viktig å belyse rundt dette. Det er historisk sett en majoritet av hvite kvinner som har jobbet i disse omsorgsykene. Dette har en stor påvirkning på hvem disse fordelene er tilgjengelige for.

Wingfield (2019) problematiserer diskursen om glassheisen og hevder at man ikke kan utelukke at man har oppnådd en høyere status på grunn av rase privilegier og ikke utelukkende på bakgrunn av kjønn. Wingfield (2019) beskriver glassheisen som et diskriminerende og kjønnnet konsept. Her må fordelene med glassheisen også sees i sammenheng med ulike kjønnede forventinger som råder i kvinnedominerte yrker som at det er en del feministiske trekk som ligger til jobbens natur som omsorg og empati som ofte tilegnes kvinner og er kvalifikasjoner som hører til yrket. Dette studiet retter søkelys på helsesektoren og mannlige sykepleiere årsaken til at jeg drar paralleller til barnehagen er at begge er to kvinnedominerte yrker og jobber med omsorg og helse. Fem av deltagerne som stilte opp på dette prosjektet er hvite menn, en av deltageren er flerkulturell. Jeg har ikke funnet at den flerkulturelle deltageren har opplevd diskriminering i sin karrierestige på bakgrunn av etnisitet. Presiserer at jeg ikke har spurt denne deltageren eksplisitt om dette i intervjuet, men har analysert svarene og sett etter variasjoner som kunne peke i den retning, men det ble ikke avdekket av de spørsmålene som intervju guiden inneholdt. (Wingfield, 2019)

En annen mekanisme til glassheisen involverer å etablere en distanse til feminitet og at man på utvikler strategier for å opprettholde sin status på tross av at de gjør som Wingfield (2019) kaller «Womans work» Ifølge henne er dette en strategi for å bevare sin homogene maskulinitet som for eksempel styrke, aggressivitet, hetrosexualitet og det mest avgjørende blir å skille feminitet fra maskulinitet for å sette seg i en posisjon hvor man kan opprettholde privilegiene å fortsette å stige med glassheisen (Wingfield, 2019)

Deltagerne hadde varierte erfaringer med glassheisen, men var samstemte i at den eksisterer også i barnehagesektoren. I barnehagen uttrykkes kjønnsorden i forskjellige diskurser på den ene siden ser vi en produktiv makt som snakkes fram av deltagerne på den andre siden opplever menn i barnehagen å måtte ta forhåndsregler for å unngå at noen skal mistenke dem for å ha en avvikende seksuell adferd. Menka-Eide (2011) har Foucault sitt blikk på dette med å ta forhåndsregler og sammenlikner dette overvåkningsbehovet med et panoptikon. Menka Eide (2011) beskriver å ikke jobbe med disse forhåndsreglene blir sett på som en risiko og utrygghet for de ansatte, men samtidig har man blitt vant til det så det er noe man gjør uten å tenke over det mer. Normalisert av samfunnet og generaliseringen kan fortsette i barnehagen som en kjønnnet organisasjon (Menka-Eide, 2011). Dette er ikke uproblematisk og underordning sammen for å se hvilken betydning dette har for

pedagogisk ledelse i barnehagen som en kjønnet organisasjon kan vi på den ene siden se at de mannlige lederne bidrar til stigmatiseringen og opprettholder den ved å tilpasse seg. Maktens mikrofysikk er sentral i Foucaults verker. En slik makt virker i ytterste instans gjennom vold. Men kan også vise seg gjennom lydighet og gjennom ideologier hvor verdiene står i kontrast til de reelle interessentene som forventes å adoptere dem (Eliassen, 2016).

Målet om å øke andelen menn har hatt støtte både i fagforeninger og innen omsorg og utdanningsarbeid. Olsen og Smeplass (2016) retter søkelyset mot ønsket om flere menn og på samme måte færre kvinner. Problemet med denne satsningen for med likestilling som mål er ifølge forfatteren av denne artikkelen at det er et psykologisk behov og oppfatninger av barns behov for flere menn i barnehagen. Olsen og Smeplass (2016) problematiserer at det foreligger mye forskning på at menn i tillegg til å gjøre de samme oppgavene som kvinner tilfører barnehagen et eget bidrag ut fra at de er menn. Det som da er paradokset beskrevet i artikkelen er at der ikke finnes tilsvarende bidrag innen forskningen om hva kvinner bidrar med i kraft av sitt kjønn. Kvinners bidrag blir beskrevet som et problem som menn skal kompensere for. Dette er ifølge Olsen og Smedplass en feil vei å gå for jobben med likestilling uten mer forskning som kan belyse begge kjønn (Olsen og Smedplass, 2016). Dette samstemmer med Emilsen, Lysklett og Nordlies (2020) funn i sin artikkel «Gutter, menn som slutter» hvor de ser på årsaker til menns frafall i barnehagesektoren og i barnehagelærerutdanningen. Her problematiseres det hvorfor ingen stiller spørsmål til kvinners plass. På den andre siden så belyser artikkelen utfordringen ved at en lav andel menn i barnehagen som et samfunnsproblem og kjønnsstereotypiske forventninger bidrar til vansker for menn å få innpass i kvinnedominerte organisasjoner (Emilsen et al. 2020). Konsekvensene for pedagogisk ledelse som kommer fram i mitt matreale er ikke entydig og støttes opp med Butlers (1990) syn på at ingen menn er like og at maskulinitet er individuelt (Butler, 1990).

Deltagerne i dette prosjektet beskriver ulike opplevelser med de ulike fenomenene jeg har forsøkt belyst. Pedagogisk ledelse er en praksis nær handling som foregår i en sosial setting hvor man samhandler med barn og medarbeidere samtidig som man utøver ledelse. Med bakgrunn i dette vil opplevelsen av å utøve ledelse være farget av konteksten menn står i både samfunnsmessig og på avdeling i barnehagen som en kjønnet organisasjon.

8.1 Konklusjon

9 Avslutning

Jeg har innledningsvis stilt meg spørrende til hvordan menn opplever å utøve ledelse i barnehage, og utformet ut fra dette utforskende problemstillingen og gikk eksplorativt ut:

Hvordan opplever menn å utøve ledelse i en organisasjon med en ujevn kjønnsfordeling?

I et hermeneutisk-fenomenologisk perspektiv har jeg videre drøftet de mannlige pedagogiske ledernes erfaringer og beskrivelser av egne opplevelser i lys av et sosialkonstruktivistisk perspektiv.

9.1 Oppsummering

I intervjuene med de 6 pedagogiske lederne kom det fram erfaringer med å utøve ledelse i en kvinnedominert organisasjon som barnehage. I analysen kommer det fram at det å løfte denne tematikken fram kan være sensitivt og deltagerne ønsket et mindre søkelys på kjønn. Samtlige deltagere var på dette området samstemte og dette kommer da fram som et av det mest sentrale funnet for oppgaven. Samtlige deltagere i prosjektet hadde utfordringer ved å svare hvilken betydning kjønn har for deres ledelsesutøvelse og oppmerksomheten ble rettet mot personlige egenskaper. Dette kan bety at deltagerne ikke ser på kjønn som en egenskap og heller ikke en egen variabel isolert. Men at kjønn skapes av sosiale interaksjoner og dermed får det ulik betydning ut fra hvilken sosial sammenheng det er representert. Et slikt syn kan forklare hvorfor det ble utfordrende å svare på spørsmål som ble direkte koblet mot kjønn og sette ord på betydningen av kjønn og heller gjør det irrelevant.

Et annet sentralt funn i analysen er at samtlige deltagere er samstemte om viktigheten av å ha mannlige kollegaer på sin arbeidsplass. Dette både for å rekruttere og beholde menn i barnehagen som organisasjon. Det å gjøre plass til begge kjønn kommer fram som av betydning for de pedagogiske lederne. Her ble kjønn gjort relevant for egen trivsel og motivasjon i jobben i barnehagen.

Når det kommer til selve utøvelsen av ledelse som er kjernen i problemstillingen beskriver samtlige pedagogiske lederne utfordringer og glede ved å jobbe med det motsatte kjønn. Utfordringene som blir beskrevet går på kommunikasjon med det motsatte kjønn som kan bidra til antagelser og splittelser i personalet. De pedagogiske lederne beskriver det som noe som foregår kvinner imellom. Det blir også beskrevet en del kjønnsstereotypiske trekk ved kjønn på tross av at man forsøker å få bort søkelyset på kjønn. Samtlige deltagere beskriver også menn som mer tydelige enn kvinner. Dette funnet kan tyde på at der ligger fremdeles noen tradisjonelle mønster av egenskaper basert på kjønn. Kanter (1977) med sin bok «*Men and woman of the corporation*» regnes som en klassiker innen kjønn og ledelse. Ifølge Kanter blir vi påvirket av antagelser om maskulin og feminin lederstil og at de maskuline forestillinger rundt ledelse assosierer mer mot en tradisjonell måte å tenke ledelse. Det er årsaken til at menn fremdeles tilegnes egenskaper som samstemmer med et sosialt konstruert bilde av hva ledelse er (Kanter, 1977).

Det kan tolkes dit hen at de pedagogiske lederne er farget av konteksten de er i og kjønnsorden som råder i samfunnet. En del av kjønnsordningen er patriarkalsk og tradisjonelt sett kommer menn alltid best ut i patriarkatsystemet. Dette kan problematiseres om vi ser på barnehagesektoren og dette utfordres i materialet. Kvinner har tradisjonelt sett hatt barnehagesektoren alene og boltret seg på. Det har skjedd en endring ved at menn har tredd inn i sektoren. Det har ikke vært uten utfordringer noe også min analyse ser nærmere på. Kjønnsordningen utfordres i materialet og den er ikke entydig.

Et annet funn av deres opplevelser at der finnes en kultur i barnehagen som går på trakassering. Det mest interessante med dette funnet er hvordan de mannlige lederne opplever dette. Opplevelsene som blir beskrevet kan defineres som trakassering, men de mannlige lederne ser på dette som vennlig ment og at det er mye humor rundt dette. Det er mange variasjoner i svarene rundt denne tematikken. Hvor noen opplever det som ukomfortabelt mens andre bekrefter at dette finnes, men at de som person ikke blir negativt påvirket av adferden til sine kvinnelige kollegaer. Det ble reflektert over at det ikke ville vært akseptert om vi hadde snudd på situasjonen og menn hadde utøvd samme adferd. Det at det beskrives ulikt hvordan dette oppleves kan sees i lys av Butlers teorier om kjønn og sosialkonstruktivismen.

Ifølge Butler (2002) er ingen menn like. Det finnes mange typer menn og vi mennesker uavhengig av kjønn blir forskjellige på bakgrunn av hvilke erfaringer og forutsetninger vi har både som menneske og som en del av et samfunn. Vi formes av diskursive normer og vi trer inn i det vi kjenner oss igjen i og vi handler ut fra denne erfaringen. Ifølge Butler er det mange variasjoner i å være mann og kvinne og hvordan kjønn beskrives er på bakgrunn av gjentatte framførelser som skaper trygge rammer og gode liv for noen, men for andre gjør disse handlingene at vi fratras vår menneskelighet (Butler, 2002). Det kan da være at noen av mine deltagere reagerer på denne adferden ut fra hva de tenker skaper trygge rammer eller å opprettholde sin maskulinitet. (Connell, 1995) Det kan være utfordrende å skille seg ut fra fastlåste mønstre i samfunnet. De har valgt barnehage med en bevissthet rundt at dette er en kvinnedominert organisasjon. De legger vekt på i sine intervjuer at de trives godt med å arbeide med kvinner og ut fra analyser vil jeg beskrive arbeidsgleden som høy hos samtlige deltagerne i prosjektet. Samtlige menn beskriver at lederrollen er noe de trives i og det kan tyde på at de er motiverte for å arbeide i barnehage også i framtida.

9.2 Veien videre

Det har dukket opp flere spørsmål under dette prosjektet som kunne vært interessant å sett nærmere på. Forslag til videre forskning vil være å se på hele personal gruppen da mye av dagens forskning belyser lederes opplevelser. Ledere i barnehagen er i samspill med resten av personalgruppen og å se kun på en gruppe i en organisasjon kan gjøre at man mister mye verdifull informasjon om denne tematikken som er kompleks og går på holdninger både i organisasjonen og i samfunnet generelt. En annet interessant tema er å også snakke med kvinnene om deres opplevelser og se om der er variasjoner eller samsvar med de mannlige pedagogiske lederes erfaringer.

Svakheter med studiet er at det er seks menns subjektive opplevelser som er fortolket av meg som forsker. Ved å benytte kvalitativ metode innebærer dette at materialet er fra et begrenset utvalg av deltagere som gjør at jeg utelukker en generalisering av mine funn. Jeg mener likevel dette studiet kan benyttes til refleksjon over hvordan kjønn kan komme til syne i barnehagen som en kjønnnet organisasjon og hvordan pedagogisk ledelse kan bli påvirket av dette.

10 Litteraturliste

- Aasen, W. (2018). Lengselen Etter Barnehagekunnskap: Når Erfarne Assistenten ønsker Å Bli Barnehagelærere. *Nordisk Tidsskrift for Pedagogikk Og Kritikk*, 4, 119. <https://doi.org/10.23865/ntpk.v4.971>
- Andrews, T., & Vassenden, A. (2007). Snøballen som ikke ruller. Utvalgsproblemer I Kvalitativ Forskning. *Sosiologisk Tidsskrift*, 15(2), 151–162. <https://doi.org/10.18261/issn1504-2928-2007-02-02>
- arbeidstilsynet.no. (n.d.). *Seksuell Trakassering*. Til forsiden. Retrieved May 27, 2022, from <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/seksuell-trakassering/>
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (n.d.). *Meld. st. 7 (2015–2016)*. Regjeringen.no. Retrieved May 9, 2022, from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/>
- Bjørge, E. (2009). Michel Foucaults Bidrag Til Forståelsen av «MAKT». *Jussens Venner*, 44(5), 302–314. <https://doi.org/10.18261/issn1504-3126-2009-05-03>
- Bjørvik, K. I., & Haukedal, W. (2001). *Arbeids- og lederpsykologi*. Cappelen Akademisk Forlag.
- Blaker, M. (2018, March 20). *Menn utsettes for Seksuell Trakassering av kvinnelige Kolleger*. Nettavisen. Retrieved April 28, 2022, from <https://www.nettavisen.no/nyheter/menn-utsettes-for-seksuell-trakassering-av-kvinnelige-kolleger/s/12-95-3423422804>
- Bø, I. (2014). *Kjønnsblind, Kjønnsnøytral Eller Kjønnsbevisst? Pedagoger Møter Kolleger, barn og Foreldre*. Universitetsforl.
- Bøe, M. (2016). *Personalledelse Som Hybride Praksiser*, 2–235. <https://doi.org/ISSN 1503-8181>
- Bolman, L. G., Deal, T. E., Skaug, M., & Thorbjørnsen, K. M. (2018). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse strukturer, hr, Politikk og symboler*. Gyldendal.
- Børhaug, K., & Lotsberg, D. Ø. (2014). Fra Kollegafellesskap til ledelseshierarki? de pedagogiske Lederne I Barnehagens Ledelsesprosess. *Tidsskrift for Nordisk Barnehageforskning*, 7. <https://doi.org/10.7577/nbf.628>

- Børhaug, K., & Lotsberg, D. Ø. (2014). Fra Kollegafellesskap til ledeshierarki? de pedagogiske Lederne I Barnehagens Ledelsesprosess. *Tidsskrift for Nordisk Barnehageforskning*, 7. <https://doi.org/10.7577/nbf.628>
- Bredesen, O. (2004). *Nye gutter og jenter: En ny pedagogikk?* Cappelen.
- Brody, D. L., Emilsen, K., Rohrmann, T., & Warin, J. (2021). *Exploring career trajectories of men in the early childhood education and care workforce why they leave and why they stay*. Routledge.
- Buschmeyer, A. (2013). The construction of 'alternative masculinity' among men in the childcare profession. *International Review of Sociology*, 23(2), 290–309. <https://doi.org/10.1080/03906701.2013.804293>
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. Routledge.
- Butler, J. (2020). Imitation and gender insubordination. *The New Social Theory Reader*, 166–178. <https://doi.org/10.4324/9781003060963-27>
- Butler, J., & Holm-Hansen, L. (2020). *Kjønn, Performativitet og Sårbarhet*. Cappelen Damm akademisk.
- Cato, W (2008) *Pædagogisk ledelse og utvikling av organisasjoner*. Reitzels
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Eidevald, C. (2009). *"Det Finns Inga Tjejbestämmare": Att Förstå Kön som position i förskolans Vardagsrutiner och Lek*(thesis). Höskolan för lärande och kommunikation, Jönköping.
- Eidevald, C. (2020, November 8). *Män I förskolan*. Christian Eidevald. Retrieved May 29, 2022, from <https://eidevald.wordpress.com/teman/man-i-forskolan/>
- Einarsdóttir, J., & Jónsdóttir, A. H. (2019). Parent-preschool partnership: Many levels of power. *Early Years*, 39(2), 175–189. <https://doi.org/10.1080/09575146.2017.1358700>
- Eliassen, K. O. (2016). *Foucaults begreper*. Scandinavian Academic Press.

- Emilsen, K., & Koch, B. (2010). Men and women in outdoor play – changing the concepts of caring findings from Norwegian and austrian research projects. *European Early Childhood Education Research Journal*, 18(4), 543–553.
<https://doi.org/10.1080/1350293x.2010.525958>
- Emilsen, K., Lysklett, O. B., & Nordli, A. (2020). Gutter (menn) som slutter – om frafall I barnehagelærerutdanningen. *Nordisk Tidsskrift for Utdanning Og Praksis*, 14(1), 5–22.
<https://doi.org/10.23865/up.v14.2066>
- Fahlgren, S., & Edvall, H. (2006). Kulturella könsdiskursers makt – ett exempel från en utbildningstext. *Nordisk Sosialt Arbeid*, 26(1), 62–73. <https://doi.org/10.18261/issn1504-3037-2006-01-07>
- Fossheim, H.J. & Ingierd, H. (2015). *Etisk skjønn i forskning*. Universitetsforlaget.
- Fraser, N. (2009). Foucault om Moderne Makt. *Agora*, 27(2-03), 269–289.
<https://doi.org/10.18261/issn1500-1571-2009-02-03-12>
- Fuglestad, O. L., & Lillejord, S. (1997). *Pedagogisk Ledelse: Et relasjonelt perspektiv*. Fagbokforlaget.
- Gotvassli, K. A. (2019). *Boka om Ledelse I barnehagen*. Universitetsforlaget.
- Greenbaum, Z. T., & Fried, D. (2011). Family relations with the early childhood education system (kindergarten – Third grade), *Final Report: Findings, Conclusions, and Recommendations*. Jerusalem: The Israel Academy of Sciences and Humanities (Hebrew)
- Hammer, S. (2017). *Foucault og Den norske Barnehagen: Introduksjon til Michel Foucaults Analytiske univers*. Fagbokforl.
- Hard, L., & Jónsdóttir, A. H. (2013). Leadership is not a dirty word: Exploring and embracing leadership in ECEC. *European Early Childhood Education Research Journal*, 21(3), 311–325. <https://doi.org/10.1080/1350293x.2013.814355>
- Hernes, H. (1982). *Staten – kvinner ingen adgang?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Hernes, H. (1987). *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*. Oslo: Norwegian University Press.

- Holther, & Snickare. (2021). Likestilling i akademia – fra kunnskap Til Endring. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Johannessen, C. U., & Mikkelsen, E. (2015). *Relasjonsbygging I Barnehagen Utvikling Av Samhandlingskompetanse Mellom Barnehage, Barnevern og foreldre*. Gyldendal akademisk.
- Justesen, L & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisasjons og ledelsesstuder*. Hans Reitzels Forlag
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the Corporation*. Basic Books.
- Kasin, O., & Vaagan Slåtten, M. (2015). Likestilt og forskjellig? Om Menn og likestilling I barnehagen. *Tidsskrift for Nordisk Barnehageforskning*, 9. <https://doi.org/10.7577/nbf.1212>
- kjonnforskning.no. (2014). *KJØNNSFORSKARAR svarer på mois kritikk av feministisk teori*. Kjønnsforskarar svarer på Mois kritikk av feministisk teori. Retrieved April 2, 2022, from <https://kjonnforskning.no/nb/2014/12/kjonnforskarakar-svarer-pa-mois-kritikk-av-feministisk-teori>
- Križan, Z. (2015, January 29). *Gender roles: Men and women are not so different after all*. ScienceDaily. Retrieved May 10, 2022, from <https://www.sciencedaily.com/releases/2015/01/150129093859.htm>
- Krizan, Z. (2015). Evaluating gender similarities and differences using metasynthesis. *American Psychologist*, 70(1), 10–20. <https://doi.org/10.1037/a0038208>
- Kunnskapsdepartementet. (2009, May 29). *St.meld. nr. 41 (2008-2009)*. Regjeringen.no. Retrieved May 15, 2022, from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2008-2009-/id563868/>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Udir. <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.

- Kvistad, K. & Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Langeland, F. (2016). *En røff guide til Raewyn Connell*. Sosiologen. Retrieved May 27, 2022, from <https://sosiologen.no/essay/roffguide/roff-guide-raewyn-connell/>
- Larsen, A. K. & Slåtten, M. A. (2019). En bok om oppvekst Samfunnsfag for førskolelærere. Bergen: Fagbokforlaget.
- Larsen, A. K., & Slåtten, M. V. (2016). Mot en ny pedagogisk lederrolle og Lederidentitet? *Tidsskrift for Nordisk Barnehageforskning*, 7. <https://doi.org/10.7577/nbf.541>
- Lemke, T., & Butler, E. (2019). *Foucault's analysis of modern governmentality: A Critique of political reason*. Verso.
- Ljunggren, B., & Lauritzen, T. (2018). Likestillingsintegrering I Kvinnedominerte Sektorer– Horisontale Styringsutfordringer. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 59(2), 157–179. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291x-2018-02-02>
- Loden, M. (1987). *Kvinnelig lederskap - en Annen Dimensjon?* Bedriftsøkonomens forlag.
- Løvlie, L., & Steinsholt, K. (2011). *Pedagogikkens Mange Ansikter pedagogikkens idéhistorie Fra Antikken til det postmoderne*. Universitetsforlaget.
- Lund, H. H. (2021). 'we are equal, but I am the leader': Leadership enactment in early childhood education in Norway. *International Journal of Leadership in Education*, 1–26. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1969039>
- Mambrol, N. (2017, December 15). *Gender order*. Literary Theory and Criticism. Retrieved April 28, 2022, from <https://literariness.org/2017/11/02/gender-order/>
- McIntosh, P. (2012). Reflections and future directions for privilege studies. *Journal of Social Issues*, 68(1), 194–206. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2011.01744.x>
- Menka- Eide A., (2011). Du skal holde din sti ren. Masteravhandling Universitetet i Oslo
- Mistry, M., & Sood, K. (2012). Why are there still so few men within early years in primary schools: Views from male trainee teachers and male leaders? *Education 3-13*, 43(2), 115–127. <https://doi.org/10.1080/03004279.2012.759607>

- Moen, K. H., Gotvassli, K.-Å., & Granrusten, P. T. (2016). *Barnehagen som læringsarena: Mellom styring og Ledelse*. Universitetsforl.
- Nayak, A., & Kehily, M. J. (2006). Gender undone: Subversion, regulation and embodiment in the work of Judith Butler. *British Journal of Sociology of Education*, 27(4), 459–472.
<https://doi.org/10.1080/01425690600803038>
- NESH (2016). Forskningsetiske retningslinjer for SAMFUNNSVITENSKAP, HUMANIORA, juss og teologi. Retrieved November 09, 2021, from
<https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi.pdf>
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper I forskningsmetode Og Vitenskapsteori*. Fagbokforlaget.
- Nyeng, F. (2017). *Hva Annet er også sant? en innføring I Vitenskapsfilosofi*. Fagbokforl.
- Olsen, B., & Smeplass, E. (2016). Gender and distribution of educational values among the staff in Kindergartens. *Early Child Development and Care*, 188(8), 1202–1218.
<https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1261125>
- Oppenheim-Shachar, S., & Berent, I. (2021). Kindergarten teachers and ‘sharing dialogue’ with parents: The importance of practice in the process of building trust in the training process. *Teaching Education*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/10476210.2021.1996557>
- Pedersen. (2019). Erfaring og oppfatning av lederutøvelse. En studie av medarbeidernes erfaring og oppfatning av lederutøvelse mellom kvinnelige og mannlige ledere. UiT Norges arktiske universitet.
- Peeters, J., Rohrmann, T., & Emilsen, K. (2015). Gender balance in ecec: Why is there so little progress? *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(3), 302–314.
<https://doi.org/10.1080/1350293x.2015.1043805>

- Petersen, N. (2014). The 'good', the 'bad' and the 'ugly'? views on male teachers in Foundation Phase Education. *South African Journal of Education*, 34(1), 1–13.
<https://doi.org/10.15700/201412120926>
- Postholm, M.B. & Jacobsen, D.I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning*. Oslo: Cappelen Damm AS
- Regjeringen.no. (2015). *Meld. st. 7 (2015–2016)*. Likestilling i praksis — Like muligheter for kvinner og menn. Retrieved November 30, 2021, from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/?ch=3#kap3-1>.
- Regjeringen.no. (2018-2022). *Kompetanse for Fremtidens Barnehage - Regjeringen.no*. (n.d.). Retrieved April 10, 2022, from https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetanse-strategi-for-barnehage-2018_2022.pdf
- Rimul, J. (2016). *Barn opprettholder og Overskrider Kjønnnormer*. Kilden. Retrieved May 27, 2022, from <https://kjonnforskning.no/nb/2016/11/barn-overskrider-kjonnnormer>
- Rohrmann, T. (2020). Men as promoters of change in Ecec? an international overview. *Early Years*, 40(1), 5–19. <https://doi.org/10.1080/09575146.2019.1626807>
- Sando, S. (2014). Makt- og Kjønnsperspektiver Knyttet til Bruk Av IKT I barnehagen. *Prismet*, (1), 5–18. <https://doi.org/10.5617/pri.4671>
- Schwiter, K., Nentwich, J., & Keller, M. (2021). Male privilege revisited: How men in female-dominated occupations notice and actively reframe privilege. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2199–2215. <https://doi.org/10.1111/gwao.12731>
- Skjæveland, Y., Granrusten, P. T., Moen, K. H., & Lillemyr, O. F. (2017). Ledelse og læring I barnehagen. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 101(3), 239–251.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-2987-2017-03-05>
- Spurkeland, J. (2020). *Relasjonskompetanse* (3. utg). Oslo: Universitetsforlaget.

- ssb.no (2021). Retrieved May 12, 2022, from <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>
- ssb.no (2022, March 2). Retrieved May 9, 2022, from <https://www.ssb.no/statbank/table/09344/tableViewLayout1/>
- Thagaard, T. (2016). *Systematikk og innlevelse: En innføring I kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Thun, C. (2018). Å «bære» Sitt kjønn. kjønnen organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for Kjønnforskning*, 42(1-02), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Thunberg, S., & Arnell, L. (2021). Pioneering the use of technologies in qualitative research – a research review of the use of digital interviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1935565>
- Tjora, A. (2019). *Viten Skapt Kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Cappelen Damm.
- Ulvestad, J. (2016). Myter I omløp - det annet kjønn I Akademia. *Uniped*, 39(1), 24–36. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2016-01-03>
- West, C., & Zimmermann, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Wingfield, A. H. (2009). Racializing the glass escalator. *Gender & Society*, 23(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/0891243208323054>
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations*. Pearson.

11 Vedlegg

11.1 Vedlegg 1

11.1.1 Samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Mannlige pedagogiske lederes erfaringer med å utøve ledelse i en kvinnedominert organisasjon”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan menn opplever å utøve ledelse i en kvinnedominert organisasjon.

Dette skrivet gir deg informasjon om mål for prosjektet og hva deltagelse innebærer for deg.

Informasjon om prosjektet:

Dette er en masteroppgave i Barnehageledelse ved Dronning Mauds Minnehøgskole for barnehagelærer utdanning i Trondheim.

Formålet med prosjektet er å se på menns erfaringer i barnehagen å utøve ledelse i en organisasjon med en ujevn kjønnsfordeling.

Prosjektet vil se på menns opplevelser i barnehagen og har søkelys på ledelse og organisasjonskultur og hvordan kjønn påvirker dette.

Problemstillingen for prosjektet er:

«På hvilken måte opplever mannlige pedagogiske ledere å utøve lederskap i barnehagen som organisasjon, med fokus på organisasjonskultur og hvordan kjønnsfordeling påvirker dette?»

Dette er en masteroppgave med 45 studiepoeng. Prosjektets varighet er fra 01.11.2021 til og med 15.05.2022. Prosjektet tar utgangspunkt i 6 mannlige pedagogiske lederes erfaringer.

Hvem er ansvarlig for prosjektet?

Dronning Mauds minnehøgskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du er utdannet barnehagelærer, mann og pedagogisk leder i barnehage.

Hva innebærer det for deg å delta?

Prosjektet tar utgangspunkt i å intervju 4-6 mannlige pedagogiske ledere i barnehagen.

Om du velger å delta i prosjektet innebærer dette at du stiller opp til intervju med meg.

Intervjuet tar ca 60 minutter. Intervjuet finner sted der du ønsker. Det kan for eksempel være på din arbeidsplass eller hjemme.

Det vil bli benyttet lydopptak som slettes i etterkant av transkribering som vil gjøres så raskt som mulig etter endt intervju. Transkriberingen vil bli anonymisert og det vil du som deltager i prosjektet også bli ved publisering. Du vil framstå som anonym i oppgaven.

Intervjuet vil ta utgangspunkt i dine erfaringer som mannlig pedagogisk leder i en kvinnedominert organisasjon og noen av spørsmålene kan bli personlige, men ikke private.

Du vil ikke bli bedt om å gi ut personopplysninger om andre.

Intervjuet vil inneholde spørsmål som

- Din faglige bakgrunn
- Dine opplevelser av å utøve ledelse i en kvinnedominert organisasjon
- Dine tanker om kvoteringspolitikk
- Fordeler og ulemper knyttet til ditt kjønn i barnehagen.
- Dine tanker om likestilling
- Dine tanker om trakassering og organisasjonskultur

Frivillig deltakelse

All deltagelse er frivillig, og du kan trekke deg når som helst. Dette vil ikke ha noen konsekvenser.

Navn eller opplysninger om en tredjepart er ikke nødvendig og hvis det dukker opp vil dette anonymiseres.

Du kan når som helst avslutte intervjuet eller trekke tilbake informasjon som er gitt under intervjuet.

Anonymitet

Notatene og innleveringsoppgaven vil bli anonymisert. Det vil si at ingen andre enn meg som student vil vite hvem som er blitt intervjuet, og informasjonen vil ikke kunne tilbakeføres til deg.

Før intervjuet begynner ber vi deg om å samtykke i deltagelsen ved å undertegne på at du har lest og forstått informasjonen på dette arket og ønsker å delta.

Ditt personvern

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Jeg, Vigdis Saltrø, er den eneste som vil ha tilgang til dine personopplysninger.

For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til dine personopplysninger vil jeg erstatte navnet ditt og kontaktopplysningene dine med en kode. Denne koden lagres adskilt fra øvrige data, innelåst i et skap. Lyddopptak vil også oppbevares innelåst i et skap.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Hvis du har spørsmål til prosjektet eller din deltakelse kan du ta kontakt med meg på understående adresse, telefon eller e-post.

Vennlig hilsen

Vigdis Saltrø telefon 45873093

Vigdis.saltro@outlook.com

11.2 Vedlegg 2

11.2.1 Godkjenning NSD

Referansenummer

482505

Prosjekttittel

Master Barnehageledelse

Behandlingsansvarlig institusjon

Dronning Mauds Minne – Høgskole for barnehagelærerutdanning / Pedagogikkseksjonen

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Elin Birgitte Ljunggren, ebl@dmmh.no, tlf: 41677686

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Vigdis Saltrø, vigdis.saltro@outlook.com, tlf: 45873093

Prosjektperiode

28.09.2021 - 27.05.2022

Vurdering (1)

06.10.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 06.10.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om helseopplysninger frem til 27.05.2022.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness, rådgiver.

Samtykke

Jeg har lest og forstått informasjonen over og gir mitt samtykke til å delta i intervjuet

Sted og dato Signatur

11.3 Vedlegg 3

11.3.1 Intervjuguide

Intervjuguide

Innledning

1. Presentasjon av intervjuer
2. Presentasjon av prosjektet
3. Informasjon om hensikten med intervjuet
4. Etikk og informasjon om informanternes rettigheter og oppbevaring av data.
 - a) Notater lagres kun av intervjuer
 - b) Det vil ikke være mulig å koble enkeltpersoner i publisert materiale
 - c) Opptak slettet etter endt transkribering
 - d) Prosjektet er meldt inn og godkjent til NSD Norsk senter for forskningsdata og informanternes kan når som helst trekke seg fra prosjektet uten noen form for konsekvenser.

Bakgrunn og innledede spørsmål

- a) Presentasjon av informant
- b) Alder og kjønn
- c) Erfaring, utdanning og videreutdanning
- d) Antall barn og ansatte på avdeling. Kort beskrivelse av type organisering av barnehagen. Eksempelvis basebarnehage.
- e) Kan du beskrive egen ledererfaring. Er det noe spesielt du ønsker å trekke fram som viktig i egen lederpraksis. Gjerne kom med noen beskrivelser/fortellinger av egen lederstil.
- f) Hva er din motivasjon bak å arbeide i barnehage?
- g) Gir lederrollen mersmak eller bismak?

Hoveddel - Ledelse og kjønn

I. Om kjønn

Dette intervjuet skal handle om kjønn og ledelse derfor er jeg interessert i å starte med dine tanker om kjønn-hvordan forstår du kjønn og erfaringer med å være mann i barnehagen? Hvilken betydning tenker du kjønn har for barnehagen?

Glassheisen blir brukt som en metafor for å beskrive fordeler menn har i en kvinnedominert organisasjon. Disse fordelene går på at man er ønsket og derfor får en rask karrierestige. Kan du kjenne deg igjen i denne metaforen? Fortell?

Har du hatt noen fordeler knyttet til kjønn i barnehage?

Hvis ja, hvilken betydning har dette hatt for deg og din lederrolle?

Hva tenker er fordelene med å jobbe i en organisasjon med et overtall av kvinner?

Hva legger du i ordet likestilling?

Har du noen tanker om likestilling i barnehagen?

Hvilken betydning har det for deg å ha mannlige kollegaer?

Kan du fortelle om en hendelse/øyeblikk hvor du synes at ditt kjønn ble en utfordring i barnehagen?

Har du hatt noen utfordringer knyttet til kjønn og ledelse i barnehagen?

Hvis ja, hvordan påvirkes din lederrolle av disse utfordringene?

Har du noen gang følt ditt kjønn har vært en hindring i barnehagen, beskriv?

Hvilken betydning tenker du kjønn kan ha i barnehagen som organisasjon generelt?

Har du noen tanker om ledelse forhold til eget kjønn i barnehagen?

Har du noen gang følt deg krenket eller ydmyket på bekostning av eget kjønn på jobb i barnehagen?

Hvis ja, Var dette et enkeltstående tilfelle eller har du opplevd dette gjentatte ganger?

Fortell hvordan du opplevde dette.

Har du noen gang følt deg mistenkeliggjort av kollegaer, foreldre i forhold til din relasjon til barna?

Hvis ja, fortell

Jeg la merke til en type sjargong i personalet i en barnehage jeg observerte. Det var en tendens til «koffert sjargong» i denne personalgruppen.

Har du noen gang opplevd uønsket oppmerksomhet av seksuell karakter fra en kollega?

Hvis ja, fortell hvordan du opplevde det?

II. Om ledelse

Hvilke lederoppgaver har du som pedagogisk leder og hvilke oppgaver bruker du mest tid på?

Hvordan opplever du din rolle som personalleder?

Tenker du det er noen særegne trekk for ledere i barnehagen?
Hvis ja, beskriv?

Kan du reflektere litt over om kjønn kan ha betydning for ditt arbeid som pedagogisk leder?

Tenker du kjønn er av betydning i for eksempel et ledermøte? På hvilken måte?

Hvor godt vil du si du kjenner personalgruppen din?

Hvordan vil du karakterisere din relasjon til dine medarbeidere?

Hva er det viktigste for deg som leder i relasjon til dine medarbeidere?

III. Politikk og kjønn

Hvordan opplever du som mann den nasjonale satsningen på rekruttering?

Hva tenker du er årsaken til at det er så få menn i barnehagen?

IV. Avslutning & Debrifing

Hvordan har du opplevd intervjuet?

Har du noen spørsmål?

Er det noe du ønsker å tilføye som jeg ikke har spurt deg om? |