

Studium: TEOL4534v 2015V

Det teologiske fakultet / Diakonhjemmet høgskole

Kand.nr: 132007

Namn: Kjersti Brakestad Boge

Vegleiar: Hallgeir Elstad

Kvinneleg leiarskap i prostiet

- Ei undersøking av korleis 2 kvinnelege prostar har opplevd si leiarrolle.

Innhold

1 INNLEIING	3
1.1 PROBLEMFELT: KJØNN OG LEIARSKAP	3
1.2 EI UNDERSØKING OM KORLEIS DET ER Å VERA KVINNELEG LEIAR I KYRKJA	3
1.3 TEORETISKE PERSPEKTIV OG LITTERATUR: KJØNNSFORSKNING OG STRUKTURAR.....	5
2. PRESENTASJON AV INTERVJU-OBJEKTA.....	7
2.1 VEGEN TIL PRESTETENESTA	7
2.2 VEGEN TIL PROSTETENESTA.....	8
3. PROSTETENESTA	9
3.1 KORLEIS YNSKTE KVINNENE Å LEIA	9
3.2 LEIINGSMODELLAR OG METAFORAR	10
3.3 FØR OG ETTER PROSTEREFORMA.....	11
3.4 PRIORITERINGAR OG TID	12
3.5 STRUKTURAR I ORGANISASJONEN: FAMILIELIV OG PROSTEJOBB	13
3.6 FORHOLDET TIL KOLLEGAR	14
3.7 FORHOLDET TIL UNDERORDNA	15
3.8 FORHOLDET TIL ANDRE KVINNELEGE PRESTAR	15
3.9 FORHOLDET TIL BISPEKONTORET	16
3.10 KJØNNA DISKRIMINERING?	17
4. KVINNELEG LEIARSKAP I KYRKJA.....	18
4.1 KVINNELEG LEIARSKAP KONTRA MANNLEG LEIARSKAP	18
KONKURRANSEKULTUR	18
Å SJÅ MED EIT STØRRE PERSPEKTIV	18
FLAT STRUKTUR.....	19
4.2 KORLEIS KAN VI LEGGJA TIL RETTE FOR FLEIRE KVINNELEGE LEIARAR I KYRKJA?.....	19
MOTIVASJON OG OPPMUNTRING.....	19
TILRETTELEGGING AV ARBEIDET	20
ENDRING AV LEIINGSIDEAL	20
5. AVSLUTNING	21
Intervju	23
LITTERATUR:.....	29

1 INNLEIING

1.1 PROBLEMFELT: KJØNN OG LEIARSKAP

Eg vil i denne oppgåva gå inn i problemfeltet kjønn og leiarskap. Det er i dag fleire menn enn kvinner som er leiarar, sjølv i kvinnedominerte yrke. Mange kvinner opplever at det er vanskelegare for kvinner å verta leiarar. Det mykje omtalte «Glastaket» (Brodtkorb 2012:61), synst ikkje, men opplevast for dei som står i det. Mange kvinner fortel om korleis dei som høgt utdanna medarbeidarar, vert sett til å ordna lunsj eller bedne om å henta kaffi (Traaseth 2014:124 og Brodtkorb 2012:61). Samstundes som desse kvinnene vert bedne om å henta kaffi, foregår dei viktige diskusjonane om strategi og leiing. Det handlar om kven som blir gjeve dei ansvarsfulle utfordringane, kven som får den relevante etterutdanninga, og kven som blir konferert og tatt med på råd i viktige avgjerder.

Det har vore tillate med kvinnelege prestar i DNK frå 1938, medan fyrste kvinnelege prest, Ingrid Bjerås, vart fyrst ordinert i 1961. Frå 1956 kunne ikkje kyrkjelydane lenger reservera seg mot kvinnelege prestar. Men sjølv om reservasjonsretten vart fjerna, så endra ikkje holdningane seg utan vidare. Mange kvinner har opplevd å ikkje få stillingar, fordi kyrkjelydane ikkje ville akseptera det. Kvinnelege prestar har lenge måtta forholde seg til kvinneprestmotstandarar både i presteskapet og i kyrkjelyden. I dag er om lag 1 av 3 prestar kvinnelege prestar. Det kan på mange måtar sjå ut som om dette ikkje er noko problem lenger, men det er mykje som rører seg under overflata. Å vera kvinneleg prost er å vera leiar i ein mannleg skapt og prega kultur i kyrkja. Og mange av utfordringane kvinnelege prestar har opplevd fylgjer med inn i oppgåva som leiar.

1.2 EI UNDERSØKING OM KORLEIS DET ER Å VERA KVINNELEG LEIAR I KYRKJA

I denne oppgåva ynskjer eg å gå djupare inn i korleis det er å vera kvinneleg leiar i kyrkja. Eg har intervjuet to kvinnelege prestar, som har vore prostar, inntil heilt nyleg. For å synleggjere dei

særskilde utfordringane for kvinnelege leiararar i kyrkja vil eg ha for auga eit kjønna perspektiv på prostetenesta i essayet.

Eg har gjennomført to kvalitative dybdeintervjuer. Til saman gjev dei ikkje eit bilete av korleis alle kvinnelege leiarar opplever å vera leiarar i kyrkja. Kvinner er forskjellige, også som leiarar. Intervjua fortel heller ikkje om korleis alle kvinnelege leiarar formar si leiarrolle i ei mannsdominert kyrkje. For å finna ut korleis kvinnelege leiarar har funne seg til rette i kyrkja sine strukturar måtte vi hatt ei større og meir representativ undersøking å jobba ut i frå. Intervjua fortel heller ikkje om korleis kjønn pregar leiarrolla til kvinner i kyrkja, då måtte vi også intervju nokon som opplevde dei som leiarar.

Dette er ei undersøking av korleis desse to kvinnene har opplevd rolla si som leiarar i kyrkja.

Eg utarbeidde eit dybdeintervju med utgangspunkt i Anne Kristine Solberg sitt intervju (Solberg 1995:156ff) av kvinnelege leiarar i omsorgssektoren og tilpassa spørsmåla til kyrkjeleg kontekst (Sjå intervjumalen som er lagt ved). Intervjua vart gjennomført heime hos dei to kvinnene og det vart teke lydopptak. Eg hadde venta meg fleire paralelle svar og hadde sett føre meg at eg skulle drøfta svara deira opp mot kvarandre.

Men på kvar sin måte drøfta dei to kvinnene spørsmåla frå forskjellige sider. Difor har eg i oppgåva valt å ta fatt i tematikken som eg fann mest interessant, for å visa korleis dei har opplevd å vera kvinnelege leiarar.

For å sjå dette i ein større samanheng har eg drøfta svara deira ut frå kjønnsfagleg litteratur, som tidlegare har lagt grunn med eit langt vidare perspektiv, enn eg kan gjera i denne oppgåva. Og slik vil eg sjå korleis opplevingane til desse kvinnene liknar det ein i kjønnsforskinga elles har avdekt.

Kjønnsforsking er også eit vidt begrep, men som grunnlag vil eg forholde meg til Joan Acker sine teoriar. Ho er opptatt av strukturar i samfunnet og organisasjonar. Eg opplever teoriane hennar

som ganske opne og grunnleggjande. Eg ynskjer vidare å samanlikna svara til dei to kvinnelege prestane med anna relevant kjønns litteratur.

1.3 TEORETISKE PERSPEKTIV OG LITTERATUR: KJØNNSFORSKNING OG STRUKTURAR

Mange har ein illusjon om at strukturar er kjønnsause. Men kjønnsause arbeidarar finst ikkje. Strukturar er utarbeida og prega av si historie og kultur. Joan Acker har med si forskning satt lys på kjønna organisasjonsstrukturar (Acker 2001). Ho meiner at organisasjonsstrukturar skapar kjønnssegregering. Det byrjar med at det er mannen som er den historiske normen i organisasjonsstrukturane våre.

Vi kan oppsummera Joan Acker si grunngjeving for det systematiske arbeidet med kjønns teori i nokre punkter (Jmf. Solberg 1995:31):

- 1) Forskjellar mellom kjønna når det kjem til inntekt og status er delvis skapt gjennom organisasjonsprosessar. Å forstå desse prosessane er nødvendige for å forstå ulikskapar mellom kjønna.*
- 2) Organisasjonar er ein arena kor kulturelle bilete eller førestillingar om kjønns har stor spreiding, skapast og reproduserast.*
- 3) Nokre aspekter ved individuell kjønns identitet, kanskje særleg maskulinitet, er også produkter av organisasjonsprosessar og påvirkningar.*
- 4) Eit feministisk prosjekt er å gjera organisasjonar meir demokratiske og bidra til at dei støtter meir opp om menneskelege mål.*

I organisasjonane foregår det heie tida kjønna prosessar, som leiar og reproduserar organisasjonane. Dei som leiar har lett for å sjå etter nokon som liknar på dei sjølve når dei skal rekruttera nye leiarar. Når leiaroppgåvene tilpassast den tradisjonelle mannsrolla blir resultatet at det vert få kvinner i leiarposisjonar (Lindgren 1993).

Kvinner i mannsdominerte yrker, må heile tida forholde seg til ein mannskultur som i ulik grad inkluderar kvinner. I bøkene til Anita Krohn Traaseth og Julie M. Brodtkorb, kjem det tydeleg fram at dei har måtta forholde seg til mannlege strukturar. Korleis kvinner opplever å vera i desse mannlege maktstrukturane er ulike og mange vil velja ulike strategiar for korleis dei sjølv skal utøva leiarskap. Men dei kvinnene som vel å søkja leiarskap er samstundes dei kvinnene som finn seg til rette i systemet, slik det er.

Kyrkja sine strukturar er prega av ein leiingskultur som er skapt av og tilpassa menn. Kvinner møter mykje motstand, som eg visar i oppgåva. Ideala i kyrkja er nesten alltid menn. Bileta og metaforar som vert brukt for å snakka om leiarskap er av og om menn. Kvinner er forskjellige og finn seg til rette i kyrkja på ulike sett. Men på ein eller annan måte, må dei alle forholde seg til desse mannlege premissane i kyrkja sine strukturar.

Det er mykje forskningsarbeid og litteratur som har forsøkt å beskriva kvinneleg leiarskap. Marilyn Loden har vore banebrytande i sitt arbeid med å beskriva og forstå kvinneleg leiarskap. I staden for å sjå på det problematiske med kvinner og leiarskap, har ho sett på kva for sterke sider kvinner har i sitt leiarskap. Eg meiner at kvinner er ulike og vel ulike strategiar i sitt leiarskap. Men det er interessant å sjå på korleis dei to kvinnelege prostane sitt leiarskap passar inn i dette biletet.

Av norske forskningsarbeider har eg særleg lagt vekt på Anne Kristine Solberg sitt arbeide om kvinneleg leiarskap i helsesektoren. Ho er særleg opptatt av korleis sosiale djupstrukturar påverkar leiarrollen til kvinner (Solberg 1995:151). Elles har Elin Kvande og Bente Rasmussen levert verdifulle bidrag til forståinga av kvinner og kjønnsroller. Harriet Holther har forska på rollar og sosiale strukturar i Noreg og er ein viktig forskar.

2. PRESENTASJON AV INTERVJU-OBJEKTA

Eg har intervjuet to kvinnelege prestar, som inntil nyleg var prostar i kvar sine bispedømer på Vestlandet. Den eine var prost i 10 år, medan den andre var prost i 6 år. Begge var prostar før og etter innføringa av prostereforma i 2004.¹ Den eine av desse var den åttande kvinnelege presten i Noreg. Medan den andre ikkje byrja å arbeide som prest før ho var godt vaksen. Den eine har utdanninga si frå Menighetsfakultetet og den andre har utdanna seg ved det Teologiske fakultet, UiO. Begge var prostar i eit sterkt mannsdominert prostekollegium. Den eine var einaste kvinnelege prost i bispedømet, medan den andre hadde ein kvinneleg prostekollega.

2.1 VEGEN TIL PRESTETENESTA

For begge kvinnene var vegen til prestenesta litt uklar. Då dei byrja på studiene var det ikkje heilt klart at dei ville bli prestar. Det var ikkje enkelt å stå i debattane om kvinnelege prestar, som var på 70- og 80-talet. Dei ynskte å finna seg til rettes i kyrkja og kvinnefronten vart opplevd for sterk. Dei ynskte ikkje å tilhøyra den radikale kvinnerørsla.

Den eine fortel: «*Vi diskuterte om vi egna oss som prestar. Eg kraup saman og sa ikkje så mykje. Eg tenkte: At dette må du tåle!*» Det var tøft å oppleve mykje kvinneprestmotstand. Ho var villig til å ofra mykje for tenesta i kyrkja. Ho gav avkall på mann og born for tenesta si skuld. Og seier: «*Går det an å kombinera det å vera kvinneleg prest med å vera mor, med mann og born?*» Ho byrja som kallskapellan og sjukehusprest i kyrkja. Fyrst etter 10 år fekk ho fast stilling. Då fekk ho heller ikkje kollas av biskopen. Ho fortel: «*Eg måtte passe på og oppføre meg slik at eg ikkje øydela for dei som kjem etter meg. Det var sårt å sjå at kvinnelege prestar framleis opplever slikt i (.....) i dag.*» Denne generasjonen kvinnelege prestar har vore plogspissar i kyrkja for kvinneleg presteneste. Dei har vore trygge i vala dei har gjort, men dei har opplevd

¹ Ved innføringa av prostereforma i 2004 endra prestane og prostane sine arbeidsvilkår seg. Prestane vart no tilsatt i eit prosti i staden for i dei gamle prestegjelda. Prestane skulle jobba meir saman som team og prosten skulle vera leiar av prestenesta og fordela ressursane i prostiet.

diskriminering, som dei ikkje ynskjer at fleire skal oppleve. Den andre presten byrja ikkje å arbeide som prest før ho var ferdig med småbarn. I lengre tid hadde ho politiske verv og var blant anna ordførar, før ho vart prest.

2.2 VEGEN TIL PROSTETENESTA

Begge prestane har høgare utdanning utover teologisk embetseksamen. Den eine har mellomfag i hebraisk og har vore vitenskapeleg assistent på MF. Medan den andre har eit års utdanning i sjelesorg frå Modum bad og var vegleiar i Arbeidsrettleiing. Men vegen til prostetenesta var ganske forskjellig for dei to kvinnene. På 90-talet hadde Norsk kvinneleg Teologforening og Kirkedepartementet leiarkurs for kvinnelege prestar. Dette var motiverande for kvinnene som fekk vera med på kursa. Og alle dei som deltok på desse kursa har etter kvart hatt leiande stillingar i kyrkja. Kursa handla om personleg effektivisering, eigne ressursar og handtering av media. Kvinnene jobba i grupper, som bakka kvarandre opp. Den eine var med på desse kursa og fortel: «*Han sa: Du kan bli leiar du, viss du vil! Eg hadde ingen ambisjonar.*» Det var ikkje lett å vera kvinne og tenka seg at ein kunne verta leiar. Det var vesentleg å bli bakka opp av andre, av gode prostar og vegleiarar. Og det har verka. Vi fekk fleire kvinnelege leiarar i kyrkja.

Ho søkte fleire prostestillingar, rundt omkring i landet, før ho vart prost. Ho meiner at fleire kvinner må våga å konkurrera og søka leiande stillingar i kyrkja. I 1982 heldt H.Holter fram at kvinner ofte unngår å konkurrera med andre kvinner og menn, fordi kvinner er meir opptatt av å ta vare på sosiale relasjonar (Solberg 1995:59). Kvinner har andre verdiar og mål enn menn og slik bind dei kvarandre i eit defensivt samhald. Dette fører også til at kvinner i mindre grad vil søka stillingar, fordi det opplevast som ein konkurranse.

Den andre gjekk ut i politikken etter utdanninga på MF og var ordførar i fleire år, før ho byrja som prest. I politikken henta ho mykje erfaring om forhandlingar og utval og prosessar, om tilsettingar og leiing av personal. Når ho byrja som prest i ein større by på Vestlandet, byrja ho

som prostiprest og etterkvart kapellan 1 og som fungerande prost i periodar. Når ho så søkte prostestilling, fekk ho den. Leiing var hennar fag. Likevel, har det vore mykje tyngre å vera kvinneleg leiar i kyrkja enn i politikken. Ho seier: "*Det var enklare å vera kvinneleg polititar, enn kvinneleg prost i dette bispedømet.*" Etter mange år i tenesta sat ho igjen med ei grunnleggjande kjensle av at det hadde vore utfordrande å vera kvinneleg mellomleiar i kyrkja. Ho hadde ikkje funne seg til rette i leiingskulturen i kyrkja. Det kan sjå ut til at Joan Acker sine teoriar om kjønna organisasjonar også gjeld for kyrkja.

3. PROSTETENESTA

3.1 KORLEIS YNSKTE KVINNENE Å LEIA

Begge kvinnene hadde klare tankar om sitt leiarskap og om å leia nedanifrå, i motsetning til å leia ovanifrå. Det var viktig å lytta og målbera det som skjedde oppover i systemet. Den eine sa: «*Kyrkjelyden er lokal. Kyrkja vert bygd nedanifrå. Jesus var alle sin tenar.*» Det var viktig å sjå og lytta og vera til stades i kyrkjelydene. Det var prosten si oppgåve å løfta fram og sleppa til medarbeidarane. Medan den andre beskrev seg sjølv som «*ein spelande trenar*». Ho seier om si leiingsrolle: «*Eg leia rundt det runde bordet. Det krever at du har tolmod. Men eg kunne sette ting på dagsorden. Eg leia gjennom å tena, samstundes som eg lytta. Eg håpte å vera eit godt eksempel.*»

Begge prestane var opptatt av det relasjonelle i si leiarrolle. Den eine hadde lang erfaring i sjelesørgjarrolla. Men dei var begge opptatt av å skilja mellom å vera leiar og sjelesørgjar. Den eine sa: «*Eg spurte ikkje Korleis går det? Men Korleis går det med arbeidet?*» I fylgje Kvande og Rasmussen (jmf. Solberg 1995:74) sine forskningsarbeider vil Kvinner i større grad enn menn velja ein flat og relasjonell leiingsstruktur. Fordi kvinner oftare er meir opptatt av relasjon og menn oftare er meir opptatt av leiing. Det er interessant å sjå at begge desse kvinnelege prostane passar inn i dette biletet av kvinneleg leiarskap.

3.2 LEIINGSMODELLAR OG METAFORAR

Med leiingsmodellar forstår eg her rollefigurar som i symbolproduksjon i leiing, ikkje leiingsteori (Saxegaard 2009). Leiarskap i kyrkja har vorte utforma av menn. Det er deira erfaringar og verdiar som har utvikla leiingsmetaforane og modellane i kyrkja, slik at dei skal fungera godt for dei mannlege leiarane. Kvinner vil i ulik grad finna desse metaforane og modellane meiningsfulle og riktige. Difor vil mykje av deira tenking kring dette temaet vera prega av korleis dei sjølv finn seg til rettes i desse metaforane. Og i mange tilfelle vil dei ha behov for å fylla metaforane med eit meir kvinneleg innhald, enn det biletet opphavelig var tenkt som.

Det var ikkje lett å finna kvinnelege leiingsmodellar i kyrkja. Den eine fann sin rollemodell i politikken, av ein kvinneleg fylkesmann, som var god til å målbæra det lokale og finne lokale løysingar. Den andre hadde fleire mannlege rollemodellar, men særleg ein mannleg domprost, som våga å visa veg i samfunnsspørsmål. Men utover i verda finst det andre tradisjonar for kvinneleg leiarskap. Den eine hadde oppdaga tradisjonen med andelege mødre frå nonnebevegelsen i Den katolske kyrkja og såg på dei som rollemodellar for eit andeleg leiarskap. Ho meinte at andeleg leiarskap var vesentleg i hennar teneste som prost. Her fann ho eit viktig bilete for strategisk leiing, som Saxegaard meiner er ein grunnleggande leiarfunksjon for prestar (Saxegaard 2009).

Sjølv om hyrdemetaforen er mannleg, lika begge kvinnene hyrdemetaforen, som leiingsmodell. Hyrdemetaforen har vore sentral i kyrkja heilt frå Peter fekk oppdraget av Jesus i Johannes-evangeliet kap.21: «Gjet sauene mine!» I vår kyrkje er hyrdemetaforen sentral i forståinga av presterolla, blant anna i vigslingsrituale for prestenesta (Gudstenestebok del 2 1992:168). Den eine utdjupar: «*Eg har ei venninne som dreiv som sauebonde. Du skal alltid sjå etter, samstundes som du går foran.*» Ho fylde hyrdemetaforen med eit kvinneleg og omsorgsfullt føredøme, som gjorde at at metaforen fekk eit innhald ho kunne kjenna seg igjen i.

Elles var det ulikt kor mykje dei hadde tenkt på andre kvinnelege leiingsmetaforar. Den eine var mest opptatt av å gjera ein jobb og finna seg til rettes i systemet. Medan den andre hadde tenkt på meir kvinnelege bilete, som å vera jordmor, eller ulvemor! Ho fortel: «*Ulvemora Akela i*

Jungelboken er eit godt føredøme. Ulvemora eksemplifiserar og lar borna gjera sine egne erfaringar!» Ho tek med seg ei morsrolle inn i leiarrolla. Og slik som ulvemora ynskjer ho å vera ein deltakande leiar, som leiar gjennom å vera til stades og vera eit godt føredøme. Dette er også eit strategisk leiarskap.

Samstundes som dei sakna kvinnelege leiingsmodellar, vart den tradisjonelle kvinnerolla også ei utfordring i relasjonen til mennene dei skulle leia. Begge kvinnene fortel at dei lett vart oppfatta som ein morsfigur som leiarar. Den eine sa: *"Eg opplevde nok at eg skulle vera ein sånn morsfigur. Det ville eg ikkje. Eg orkar ikkje å vera ei barnehagetante."* Dette kjem frå grunnleggjande kvinnebiletet som pregar både kvinner og menn frå barndomen og som er kalla djupstruktur (Solberg 1995:151). Det vart opplevd som problematisk når desse rollene kom i vegen for rolla som leiar. Mange kvinner opplever at dei i mannsdominerte arbeidsmiljø, vert ein som menn kan snakka med om alt mogeleg. Dette kan også gjera det vanskeleg å vera leiar, fordi ein veit så mykje om korleis arbeidstakarane har det heime.

3.3 FØR OG ETTER PROSTEREFORMA

Som eg tidlegare har nemnt var begge prestane opptatt av å vera leiarar nedanifrå, av å leggja til rette for prestane si teneste og målbera behova oppover i systemet. Begge opplevde at prostereforma endra arbeidet deira radikalt. No tok arbeidet med tidsplanar mykje tid. Dei opplevde heller ikkje at opplæringa i samband med prostereforma var særleg god. Dei var kritiske til dei nye reformane og datasystemene. Den eine sa: *«Alt som styrast og rapporterast og kontrollerast snevvar inn tida for prestane.»* Begge prostane ynskje å fortsetta med å fyrst og framst vera eit talerør for prestane. Men prostereforma skapte endringar i deira forhold til prestane. Den eine fortel: *«Etter prostereforma gjekk eg frå å vera ordførar for prestane til å verta arbeidsgjevar!»*

Prostereforma har ført med seg ei meir målretta leiing av prestane. Medan dei før prostereformen opplevde at dei var ein av prestane, opplevde dei no at dei var biskopen sin

representant lokalt. For begge var det særleg utfordrande i tider med nedskjeringar. Den eine prosten understreka at «*Spelerommet var ikkje så stort at eg kunne fylla tomrommet.*» Det var krevjande å vera mellomleiarar i kyrkja. Samstundes undra dei seg begge over om dei hadde fått meir midlar, viss dei hadde vore tøffare. Den eine presten sa: «*Eg fekk ikkje pengar, fordi eg ikkje var tøff nok. Arbeidsgjevar premierte «den sterke mannen» og han fekk meir midlar til vikarar.*» Dei opplevde at dette var ein kjønna situasjon, der deira kvinnelege leiarstil gjorde at dei var lettare å oversjå når det skulle kjempast om midlar til vikarar. Dei opplevde at leiingskulturen hadde ei kjønna karakter.

3.4 PRIORITERINGAR OG TID

Begge prostane opplevde at oppfølginga av personalet tok mykje tid. Det tok tid med administrasjon, medarbeidarsamtalar med prestar og kyrkjeverjer, prostikonventar og studievekedeling. Begge prostane la vekt på å møte og sjå til prestane ute i kyrkjelydane sine. Dei vikarierte gjerne sjølv, for å verta kjent med kyrkjelydane og sjå til at prestane hadde det godt med kyrkjelyden sin. Dei ynskte å vera til stades og fanga opp dersom det var behov for avlastning. Prestar er ei sjølvstendig yrkesgruppe. Den eine understrekte: «*Eg var ikkje opptatt av detaljstyring og dirigering av prestane.*»

Samstundes ynskte dei begge å stimulera prestane i teologi og liturgisk arbeide. Den eine ynskte å vera med og stimulera det faglige i kollegiet, med å setja spørsmål på dagsorden. Og den andre sa: «*Eg spelte mykje på det faglege i kollegiet. På konventene var det viktig med fagleg utbytte.*» I følgje M.Loden er det eit typisk trekk for kvinneleg leiarskap, at dei spelar på kompetansen til medarbeidarane sine (Brandser 1995).

Begge prostane gav uttrykk for at dei i ettertid ser at dei skulle hatt meir fritid og fleire frihelgar. Dette hadde ikkje berre med arbeidstid å gjera, men også med evna til å vera ein god leiar. Den eine seier: «*Ein leiar skal vera meir utkvilt enn dei andre. Du skal ikkje misse oversikt og tolmod, slik at du tar feil avgjerder.*»

3.5 STRUKTURAR I ORGANISASJONEN: FAMILIELIV OG PROSTEJOBB

Joan Acker er opptatt av strukturar som er skapt av menn og som er tilpassa dei. Særleg er dette ei utfordring i høve omsorgsoppgåver som tradisjonelt har vore knytta til kvinnerolla. Begge kvinnene opplevde at dei jobba svært mykje. Den eine seier: «*Fritida har vore eit problem.*» Og den andre sa: «*Eg hadde for lite fritid. Eg stilte opp og gjekk ekstra når det skar seg i høgtidene.*» Prosten har ansvaret i prostiet, for at alt skal gå opp i dei forskjellige sokna. Med for lite vikarressursar vart det dei sjølv som stilte opp når nokon av prestane vart sjuke. Dette er ei utfordring som alle prostar har.

Samstundes viser det seg at kvinner i mindre grad enn menn er villige til å ta på seg ansvar som gjer at dei ikkje kan ha eit like sosialt liv. I møte med ei krevjande karriere vil kvinner gå igjennom ein reorienteringsprosess der dei revurderar omkostningane (Amble 1994). Mange kvinner vil då velja å ta vare på sosiale relasjonar, framfor å arbeida så mykje som leiarstillinga krevjar. Dette gjer at det er vanskeleg å vera prost og til dømes småbarnsmor. Den eine tok allereie under studiane eit val og gav avkall på mann og born, som eg tidlegare har fortalt. Medan den andre var tydeleg på at ho ikkje vart prest, før ho var ferdig med rolla som småbarnsmor.

Begge kvinnene meiner at det er vanskeleg å kombinera kvinneleg presterolle og prosterolle med ei kvinneleg omsorgsrolle. Samstundes held dei fast på at det må vera rom for å vera leiar og omsorgsperson. Den eine seier: «*Eg trur at familiesituasjonane ikkje er så likestilt som vi ynskjer. Det er vanskeleg å vike frå omsorgsoppgåver som kvinner. Det må vi ta på alvor.*» Ho meiner at kvinner må stille krav som gjer at det er mogeleg å vera leiar og omsorgsperson, og fortel: «*Dei mannlege bøndene i kommunestyret fekk til møter som passa til ferjetider og mjølketider.*» Det er inga grunn til at ikkje kvinner skal kunne stilla liknande krav som leiarar i kyrkja.

Dette er strukturar som er laga og tilpassa for mannlege leiarar og er ein av utfordringane som kvinner møter når dei går inn i mannsdominerte leiargrupper. Løysinga er ikkje å melda seg ut, men å stilla krav slik at også kvinner kan ta på seg leiaroppgåver. I kjønnteorien har det alltid

vore ein diskusjon om kvinner er meir omsorgsfulle eller om dei er opplærte til å vera meir relasjonelle og omsorgsfulle. Begge desse prostane ynskjer å vera det dei er, omsorgsfulle kvinner. Og for dei er målet ikkje at kvinner skal verta som mannlege leiarar, men at kvinner skal få lov til å vera med og forma eit leiingskultur som passar for kvinner.

3.6 FORHOLDET TIL KOLLEGAR

Begge prostane hadde gode relasjonar til prostekollegane. Dei sette begge stor pris på ABV-gruppene for prostane. Det var ein stad å diskutera leiarstillinga, forholdet til underordna og utforming av arbeidet som prost. Samstundes kjente dei begge på at dei var ein del av eit mannleg fellesskap. Den eine fortel: *«Eg var den einaste kvinna i ei mannsdominert leiargruppe. Mannskulturen er ein konkurransekultur. Det var mykje av: «Sjå, kor flinke vi er!» Dei skjønar det ikkje sjølv. Dei ser ikkje heile bilete!»* Sjølv orka ho ikkje å delta i denne konkurransen om kven av prostane som var flinkast. Ho meiner også at kvinner er flinkare til å vera ærlege om kva dei får til og ikkje, at kvinner ikkje er så opptatt av å vera flinkast. Begge kvinnene opplevde seg framande i ein mannskultur som la vekt på å konkurrera. Dette skriv Gerd Lindgren om i artikkelen Rangordning og ritual, at mennene har ein konkurransekultur seg i mellom (Lindgren 1993).

Den eine opplevde og at mennene hadde maktkonstellasjonar som ho ikkje fekk del i. Ho fortel: *«Eg har følt litt at menn har snakka saman på førehand. Dei er kompisar og eg var ikkje ein av gutta. Og eg har ikkje ønska å vera det heller.»* Det var einsamt å vera kvinne, utan å ha nokon å snakka med om desse sakene. Denne einsemda skriv også M.Loden om som typisk for kvinner som har vorte leiarar (Loden 1987:43). Undervegs til maktposisjonane har dei mista mykje kontakt med andre kvinner og dei kjenner seg annleis enn mennene.

Den andre hadde ein kvinneleg prostekollega og dei oppdaga at mennene er veldig gode på å støtte kvarandre i viktige saker, medan dei som kvinner lett vart oversett. Dei to vart einige om å støtte kvarandre som ei motvekt. Ho fortel: *«Kvar gong ho sa noko, støtta eg henne, og*

motsett.» Då var det ikkje lenger så lett å oversjå kvinnene i forsamlinga. Gerd Lindgren skriv også om korleis kvinner har ein annan møtekultur enn menn og om korleis kvinner må overvinna desse møteformane for å bli høyrd.

I prostekollegiet opplevde dei to prostane dei 7 maktspråka til Berit Ås i praksis: usynleggjering, latterleggjering, tilbakehalding av informasjon, fordøming, påføring av skuld, truslar og objektivisering av kvinner (Jmf. Sandvik og Risdal 2007:16). Når det skjedde, retta dei opp det antall fingrar, som passa til det aktuelle maktspråket, for å signalisera til kvarandre kva som skjedde no. Det var viktig å forstå kva som skjedde for å ikkje bli finta ut av dei mannlege kollegane. Saman gjorde dei kvarandre viktigare i kollegiet. Dei støtta kvarandre når noko vanskeleg skjedde og hjalp kvarandre i arbeidet med å vera leiarar.

3.7 FORHOLDET TIL UNDERORDNA

Begge fortel at dei opplevde å bli respektert for rolla dei hadde som leiar av prestekollegiet.

Begge var opptatt av å ikkje detaljstyra. Og den eine fortel at ho fekk som tilbakemelding: «*Du prostar sånn høveleg mykje!*» Men det skar seg likevel i forhold til einskildpersonar for begge.

Den eine fortel: «*Eg hadde flest menn under meg. Menn som forsøkte å ta igjen med posisjonen sin, særleg menn i 40-50-åra.*» Dei opplevde begge situasjonar som grensa opp til konflikt og som hadde eit klart kjønna perspektiv. Og begge undra seg om ein mann ville opplevd det same? Til syvande og sist handla det mest om vedkommande som syntest det var vanskeleg å forholde seg til ein kvinneleg leiar. Sjølv om eg her ikkje vil gå inn på sakene er det krevjande situasjonar å stå i for kvinnene.

3.8 FORHOLDET TIL ANDRE KVINNELEGE PRESTAR

Begge fortel at dei hadde andre kvinnelege prestar som var fortrulege i deira arbeid og gode samtalepartnarar når det vart vanskeleg. Den eine hadde ein annan kvinneleg prost å samtala med, medan den andre hadde viktige samtalar med vedkommande prest som skulle vera

vikarierende prost. Kvinnefellesskap kan vera sterke med sitt samhald. Og offensiv solidaritet (Solberg 1995:67) frå sterke kvinnefellesskap kan vera med og skapa endringar i strukturar. Men kvinnefellesskapet verkar også bindande og det er ikkje alltid enkelt å vera den kvinna som bryt ut og erobrar maktposisjonar. For samstundes opplevde begge at det kunne vere krevjande forhold til andre kvinnelege prestar. Den eine fortel: *«Kvinner er verre å handtera. Det kom ei og ville snakka med meg, akkurat når eg måtte gå. Eg bad om at vi kunne snakka saman seinare. Då tok ho til tårene. Kvifor? Tårer er også eit maktmiddel!»* Kjensler tilhøyrer det området der kvinnelege leiarar legg meir vekt enn menn (Loden 1987:72). Difor vart det også opplevd som eit maktspråk å grina for å oppnå noko i arbeidsfellesskapet.

Dei fann seg ikkje til rette i kvinnenettverket i bispedømet. Den eine fordi ho ikkje hadde tid. Medan den andre ikkje fekk vera med. Ho fortel: *«Kvinnenettverket var kvinner verst. Eg fekk ikkje vera med, sidan eg representerte arbeidsgjevar!»* Dette syner at også kvinnelege prestar er meir opptatt av likskap og relasjonar enn av makt (Solberg 1995:73). Difor kan det verta vanskeleg for kvinner som går ut av dette fellesskapet og erobrar prosterolla.

3.9 FORHOLDET TIL BISPEKONTORET

Forholdet til bispekontoret var veldig delt for begge to. På den eine sida opplevde dei at arbeidsgjevar gav dei mykje støtte i vanskelege situasjonar. Dei fortel at bispekontoret var inne og hjalp dei i vanskelege situasjonar. Den eine seier: *«Vi var eit godt team. Eg brukte kompetansen på bispekontoret.»* Den andre prosten fortel om viktig støtte frå ein kvinneleg leiar på bispekontoret. Samstundes fortel begge om tøffe medarbeidarsamtalar, som opplevdest som muntleg eksamen. Bispekontoret la vekt på ein ovanfrå og ned styring av prestane. Den eine sa: *«Dei ville eg skulle målbera ovanfrå!»* Det er det motsette av det dei begge meinte var deira viktigaste oppgåve: Å målbera nedanfrå! Det var særleg i høve til bispekontoret at dei opplevde konfliktrar om korleis arbeidsgjevar ville at dei skulle leia, og at dei som kvinner hadde andre mål enn arbeidsgjevar.

3.10 KJØNNA DISKRIMINERING?

Kjønna diskriminering er når ein vert utsett for urettferdig behandling på bakgrunn av kjønn. Det forutset at den som diskriminerar har meir makt, anten arbeidsrettsleg eller sosialt. Når eg no reiser spørsmålet om kjønna diskriminering, er det difor mest saksvarande å nemna diskriminering frå arbeidsgjevar. Begge kvinnene erfarte at det var vanskeleg å vera mellomleiar i tider med nedskjeringar og at det var vanskeleg å fylgja tomrommet utan tilstrekkeleg med vikarmidlar. Begge erfarte også at andre mannlege kollegaer fekk gjennomslag for sine argumenter og si leiingsform, slik at dei fekk meir vikarmidlar. Tidlegare har eg fortalt om den eine prosten som meinte at ho ikkje var tøff nok i argumentasjonen overfor bispekontoret. Den andre hadde liknande opplevingar og fortel: *«Det var ikkje som eg ønskte. Eg mangla vikarar. Viss eg var mann, så hadde dei akseptert det.»* Det kan tyda på at bispedømekontora hadde lett for å oversjå deira kvinnelege leiarstil.

Dei kjende på seg at kvinner ikkje passa inn i leiingsideala på bispekontoret og den eine prosten seier: *«Kvinner passar ikkje inn. Dei bør endra leiingsideala.»* Dette fortel noko om kor vanskeleg det vart opplevd å vera kvinneleg leiar i bispedømet. Som kvinner opplevde dei at dei ikkje heilt høyrde til i leiargruppa, dei kjende også på at deira stil ikkje vart anerkjent av leiinga og at dei ikkje nådde fram. Dette viser i aller høgste grad at Joan Acker sine teoriar om kjønna strukturar og organisasjonar også passar i kyrkja. Den eine fortel vidare om overkøyring i viktige prosessar: *«Samstundes vart eg heilt tilsidesett og ikkje rådført i nedlegginga av prostiet. I det som var mitt område, vart eg ikkje rådført.»* Vidare fortsette ho: *«Min reaksjon var annleis enn reaksjonen hos ein mann. Eg er ikkje sikker på om dei hadde våga å ta ein mann slik.»* Ho opplevde denne prosessen som ein uryddig og kjønna prosess, som førte til at ho mista jobben som prost i bispedømet. Viss ho har rett, rekna dei med at ho ikkje ville protestera på prosessen, slik som ein mann ville gjort. Så lenge prosessen har vore så uryddig som den var, er det umogeleg å seia at dette ikkje var ein kjønna prosess, som førte til at den einaste kvinnelege prosten i dette bispedømet mista jobben.

4. KVINNELEG LEIARSKAP I KYRKJA

4.1 KVINNELEG LEIARSKAP KONTRA MANNLEG LEIARSKAP

I kjønnsforskninga har det vore ein debatt om kvinner er annleis enn menn eller om vi er opplærte til å vera annleis? I intervju med desse to kvinnelege prestane, var det nokre tema som vart synlege etter kvart.

KONKURRANSEKULTUR

Begge var opptatt av å leia etter ein flat struktur. Dei var opptatt av å sjå og høyra og administrera godt og leggja til rette for ei god prestetenste. Begge opplevde at «*Mannskulturen er ein konkurransekultur*», noko som stod i kontrast til deira eigne leiingsideal. Den eine referte også til ei kvinne som hadde vore opplæringsansvarleg for Jesuittprestar i 30 år: «*Menn har ein konkurransekultur.*» Dei opplevde at dei mannlege prostane skrytte mykje: «*Sjå, kor flinke vi er!*» Dette er også eit bilete som G.C.Brandser har av mannleg kontra kvinneleg leiingsform. At menn er meir opptatt av resultat og konkurranse i eit hierarkisk system og at kvinner er meir relasjonelle i sin leiingsform (Brandser 1993).

Å SJÅ MED EIT STØRRE PERSPEKTIV

Dei opplevde at dei sjølv ikkje var så opptatt av konkurransen. Den eine seier: «*Kvinner er flinkare til å seie at eg ikkje er god nok. Det går på å vera ærleg og ikkje skulda på andre.*» Dette passar også inn i bilete G.C.Brandser teiknar av kvinneleg leiarskap. Ho opplevde og at dei mannlege prostane mangla ei evne til å sjå korleis det stod til med prestane. Ho samanliknar dei med med raven i boka til Maria Gripe, Glassblåsarbarna. Raven hadde berre eit auga og han kunn ikkje sjå at borna hadde problemar, heilt til han fekk det andre auga sitt og såg med eit betre perspektiv, då såg han at borna trengde hjelp. Ho seier om dei mannlege kollegane: «*Dei ser berre med eit auga, dei manglar det menneskelege andre auga som hjelper til å sjå ting i eit større perspektiv.*» Den andre prosten er inne på det same temaet og seier: «*Kvinner er gode på det relasjonelle. Vi registrerar med mange fleire sansar.*» Dei vektlegger omsorgsverdiar som dei meiner at deira mannlege kollegaer ikkje legg like mykje vekt på. Dette er også eit tydeleg

trekk ved kvinneleg leiarskap som M.Loden skriv om (Loden 1987:72). Kvinner vil i større grad støtte seg både på kjenslemessige og rasjonelle data når dei skal ta avgjerder. Dette gjer at kvinner vert opplevd annleis som leiarar enn menn.

FLAT STRUKTUR

Som eg tidlegare har vore inne på var begge prestane opptatt av å leia med ein flat struktur. Den eine såg på seg sjølv som «*ein spelande trenar*», medan den andre beskreib leiinga si som «*ei leiing rundt det runde bord*» med likeverd, der alle kan koma med innspel. Ho seier: «*Det runde bord krev at du har tolmod, men eg kunne setja ting på dagsorden.*» Ho var opptatt av å vera eit godt eksempel, samstundes som ho stimulerte til teologiske refleksjonar og haldningar. Ho forklarar om leiinga: «*Det er leiing i team, kompetanseleiing og management.*» Kvinnelege leiarar trekker ofte ansatte inn i beslutningsprosessar (Solberg 1995:130).

Samstundes hadde denne flate strukturen også ei utfordring av kjønna karakter: «*At vi har ein flat struktur, betyr ikkje at han kunne vera leiaren. Dei trur at dei har eit større spelerom med ei kvinne.*» Med den flate strukturen opplevde ho at nokon andre forsøkte å ta leiarskapet på ein meir hierarkisk måte. Ho såg også at det kunne vera enklare å leia med ein meir autoritær stil: «*Ein av mennene brukte meir kommandotonen. Han våga å ta leiarrollen og prestane klaga ikkje.*» Dette kan tyda på at også dei underordna hadde lettare for å forholde seg til ein meir autoritær og tradisjonell leiarstil.

4.2 KORLEIS KAN VI LEGGJA TIL RETTE FOR FLEIRE KVINNELEGE LEIARAR I KYRKJA?

MOTIVASJON OG OPPMUNTRING

Mange kvinner har møtt mykje motstand på vegen til presteyrket og i arbeidet deira. Det er kanskje med og gjer at mange kvinnelege prestar ikkje orkar belastninga med å vera mellomleiar. Framleis er det slik at kvinner treng litt meir oppmuntring til å verta leiarar i kyrkja. Leiingskurser til Kyrkjedepartementet på 90-talet førte til at kyrkja fekk mange fleire kvinnelege

leiarar. Vi treng framleis at nokon kallar og oppmuntrar kvinnelege prestar til å verta leiarar i kyrkja. Difor trur eg at liknande kurs kan ha ein god effekt på kvinneleiarandelen i kyrkja. Kvinner treng oppmuntring for å våga å hiva seg frampå i søknadsprosessar. Kvinner har lett for å seie at det ikkje passar no pga familien eller kyrkjelyden. Dei må vera flinkare til å ta del i konkurransane kring dei beste jobbane og dei treng oppmuntring til å søka.

TILRETTELEGGING AV ARBEIDET

Begge kvinnene kjende på at det var travelt å vera prost og begge hadde tankar om at det ikkje var foreineleg med familieliv. Samstundes peika den eine prosten på andre mannlege grupper som sette foten ned og sette grenser for møteaktivitene. Dette meiner ho også at kvinnelege prestar bør gjera i større grad. Ein må leggja til rette for at kvinner i større grad også ynskjer å ta eit omsorgsansvar anten for born eller foreldre. Ein bør ikkje endra kvinnene, men tilrettelegginga i arbeidet.

ENDRING AV LEIINGSIDEAL

Det siste punktet om kva som bør gjerast for å leggja til rette for fleire kvinnelege leiarar i kyrkja handlar om leiingskultur og leiingsidealar, som dei opplevde som vanskeleg å leva i. Den eine fortel: «*Eg kjenner berre meg sjølv. Eg målte meg med mannsidealet. Det gjorde noko med min sjølvtilitt i jobben.*» Viss ein ynskjer at kvinner skal vera med og leia i kyrkja, må ein endra idealar og haldningar omkring leiing, slik at kvinnene ikkje føler seg så framande i leiargruppa. Dette er kanskje den vanskelegste endringa, og kanskje skjer ikkje den før kvinnene sjølv kjem inn og ser ting frå fleire perspektiv. Men ein kan sikra at ingen kvinner er åleine som kvinnelege leiar. Dersom ein er to, er det mykje lettare å støtta kvarandre i fellesskapet og kjenna på dei utfordringane ein møter i lag.

5. AVSLUTNING

Denne undersøkinga av korleis to kvinnelege prostar har opplevd å vera kvinnelege mellomleiarar i kyrkja fortel at kvinnelege leiarar i vår kyrkje har møtt på utfordringar, som er av ei kjønna karakter. Som Joan Acker har kome fram til, har også desse kvinnelege prostane møtt utfordringar i situasjonar og relasjonar som er kjønna. Menneska og strukturar i kyrkja er prega av gamle kjønnsrollemønster. Dei to prostane har kjent på utfordringane som det er å vera kvinne og leiar i kyrkja, og dei har kjent at dei er framande i mannskulturen.

Etter prostereforma i 2004 vert det stilt større krav til prestane og prostane si samhandlingsevne. I tida framover med stadig større grad av samhandling med andre yrkesgrupper i kyrkja, så vil evna til samhandling verta ein endå viktigare eigenskap hjå leiarane. Dette er kvalitetar som kvinnelege leiarar i stor grad har lagt vekt på (Loden 1987:73) og som er verdifulle i kyrkja framover. Presteskapet er ei kompetent yrkesgruppe og det vil vera viktig for leiarskapet å lytta til dei utfordringane som finst på kvar plass. Kvinnelege leiarar har i stor grad lagt vekt på å benytta seg av kompetansen hjå medarbeidarane sine. Leiarskap i ei tid med mange forskjellige inntrykk og kulturar, må leggja vekt på å kjenna sin eigen kontekst.

Målet må vera at kvinner etter kvart kan vera leiarar på sitt vis, og verta verdsett for dei kvalitetane dei har som leiarar. Før det kan skje, er det viktig at kvinner som går inn i leiarskap er førebudd på kva dei møter, slik at dei kan stå støtt og forstå det som skjer rundt dei. Eg trur at etter kvart vil fleire kvinner vera med og påverka og endra, slik at strukturar og kulturar vil endra seg.

For samfunnet har endra seg. Mange sterke kvinner har gått føre og har vist glitrande leiarskap. Slik har også desse to kvinnelege prostane eg intervjuja gått føre og vore leiarar i ei mannsdominert yrkesgruppe. Det har vore spennande å sjå og læra korleis dei har tenkt om sitt leiarskap. Dei har vore leiarar på sitt vis, dei har vore gjennomtenkte og kloke. Eg vil avslutta

med eit sitat frå Karen Grønn Hagen, ein av våre fyrste kvinnelege statsråd: «*men no er alt likare, for eg har då kreftene, det er berre øvingi som vantar!*» (Norderval 1993)

Intervju

BAKGRUNNSFAKTORAR

Namn:

Alder:

Leiarstilling:

Utdanning:

Familiestatus (partner, antall barn – alder):

Yrkesveg (tidlegare arbeid, etterutdanning):

Kva var din faglege bakgrunn for stillinga?

OPPGÅVER - LEIARROLLE

Kva oppgåver var tilknytta stillinga som prost?

Gjeremål / tidsbruk / Kva tok mest tid?:

Prioriteringar, Kva var viktigast?:

Var det samsvar mellom tidsbruk og prioriteringa di?

Leiingsrolle:

Korleis forstår du leiarrollen du hadde?

Kva for rollemodellar har du hatt?

Korleis utforma du rolla som leiar?

Kva la du vekt på i di leiarrolle?

Kva var din viktigaste ferdigheit som leiar?

Relasjonelle ferdigheiter, var dei viktige?...

Har du hatt ein strategi for ditt leiarskap?

Korleis vart rolla di oppfatta av

- underordna,
- kolleger,
- kyrkjelyd,
- bispekontor?

Har du måtta jobba for å verta anerkjent som leiar?

Korleis vart din leiarrolle forma av andre sine forventningar?

- Underordna
- og overordna...

Er det samsvar mellom idealar og realitetar?

Var det ulike forventningar til deg som kvinneleg leiar enn til ein mannleg leiar?

VERDIAR OG RASJONALITET

Kva tenker du om Ansvars – Omsorgsrasjonalitet som leiar?

Kva tenker du om Teknisk – Økonomisk rasjonalitet som leiar?

Kva for verdiar var viktige hos arbeidsgjevar?

Kva for verdiar var viktige for underordna?

Korleis gjorde dette seg gjeldane i det daglege arbeidet?

Ynskjer du at andre verdiar skulle vera viktigare i din jobb som leiar?

Opplevde du at det var kjønnsforskjellar i verdispørsmåla?

Verdiar – gjeremål

Korleis opplevde du moglegheiter og begrensningar i arbeidet?

Jmf. Tidsbruk og ressursar og prioriteringar?

Kva verdiar var viktige for deg?

Kva verdiar var viktige for arbeidsgjevar?

Kva for moglegheiter og grensar satte dette?

FAG OG PROFESJONAR

Kva var din faglege bakgrunn for leiarstillingen?

Korleis vurderer du din faglege bakgrunn i forhold til utfordringane du fekk i jobben?

Kva var dine sterke og svake sider, faglig?

Hadde du ønsker om etterutdanning?

Fekk du det?

Er etterutdanninga lagt til rette for kvinner?

Konfliktar

Kva slag konfliktar opplevde du med prestane?

Og med arbeidsgjevar?

Kven var sentrale aktørar i konfliktar?

Kva vart gjort for å løyse konfliktane?

Korleis løyser du konfliktar?

Kva meiner du er det første ein skal gjera i samband med konflikt?

Kva meiner du er det viktigaste grepet du kan gjera i konfliktar?

Kva gjorde arbeidsgjevar?

Opplevde du konflikter som ein del av kjønnskonflikt / kjønnskamp?

SAMARBEID OG RELASJONER

Kven var dine samarbeidspartnarar?

Korleis var samarbeidsklima / samarbeidsforholda?

Kva la du vekt på i utviklinga?

Kva for samarbeidsfora og nettverk hadde du?

Korleis fungerte dei?

Kva for maktkonstellasjonar – relasjonar opplevde du?

Opplevde du kjønnsbaserte maktkonstellasjonar?

Opplever du leiing som ein relasjonell ferdigheit?

Er arbeidsgjevar einig?

Kva fekk dette å bety for din rolle?

Kva for forutsetningar meiner du må vera til stades i godt leiarskap?

Har kvinner noko å bidra med i synet på leiing i kyrkja?

MEININGAR OG SYMBOLAR

KVA BETYR LEIAREN – LEIINGA

Meiningsproduksjon

Kva er viktig i organisasjonen?

Korleis forstår organisasjonen leiing?

Korleis styras meiningane?

Kven er sentrale aktørar?

Er det kjønnsforskjellar i synet på leiing i kyrkja?

Symbolfunksjon – tolking

Kva er viktige leiingssymboler i organisasjonen?

Har du kvinnelege leiingssymboler?

Korleis oppstår desse meiningane?

Kven definerar leiingsideala?

Kva betyr leiarane i organisasjonen?

Kva for symbolfunksjon hadde du som leiar?

Er det forskjell på kvinnelege og mannlege leiarar?

Kva betyr leiing for organisasjonen?

MOGLEGHEITER

Kva for moglegheiter for påverking og makt finst i organisasjonen?

Kva for moglegheiter for karriere og utvikling finst i organisasjonen?

Korleis var dine moglegheiter?

Korleis var dine moglegheiter for etterutdanning?

Vart dei påverka av din familiesituasjon?

Er det forskjell på moglegheiter for menn og kvinner?

KVA KJØNN TYDER

Var det like mange mannlege og kvinnelege leiarar?

Kva er likskap mellom kvinner som leier?

Korleis leier kvinner annleis enn menn?

Kva er kvinners sterke og svake sider som leiarar?

Kva var dine sterke og svake sider som leiar?

Kva har dette hatt å seie for din leiarrolle?

Korleis har du opplevd andre sine forventningar til di leiarrolle?

Kva for forventningar hadde du til å vera leiar?

Vart det slik?

Kva vert det forhandla om i organisasjonen?

Korleis foregjekk desse forhandlingane?

Kven var premissleverandørar i desse forhandlingane.

Spelte kjønn ei rolle i forhandlingane?

Kven hadde makt?

Hadde kjønn noko å seie i maktforholda?

Opplevde du at leiaridealane var kjønna?

Korleis forholdt du deg til det?

Korleis passar kvinner inn i kyrkja sitt leiingsideal?

Følte du at du måtte bli meir som ein mann?

Korleis var det å vera kvinneleg leiar i eit mannsdominert miljø?

Korleis var relasjonane? Til menn og kvinner?

Korleis opplevde du samhandlinga? Med menn og kvinner?

Hadde du noko kvinnefellesskap?

Hadde du eit fellesskap med andre leiarar?

Var dei kvinner eller menn?

Hadde kjønn noko å seie i slike fellesskap?

Har kvinner noko å bidra med i synet på leiing i kyrkja?

Korleis opplevde du leiarrollen i kombinasjon med tradisjonelle kvinneideal?

Korleis opplevde du leiarrollen i kombinasjon med familielivet?

IDENTITET, SJØLVRESPEKT, AUTORITET

Kva har desse begrepa betydd for din rolleutforming?

- Identitet

- Sjølvrespekt
- Autoritet

Kva har dette betydd for di utvikling som leiar – menneske?

KVIFOR VART DU LEIAR

Kva for bakgrunn hadde du for å bli leiar?

Kva var viktig motivasjon og drivkraft for å bli leiar?

Kva trur du kan motivera fleire kvinner til å verta leiarar?

Kan strukturane bedrast for at fleire kvinner skal bli leiarar?

LITTERATUR:

Aasen, Elisabeth: «Fra posisjon til avmakt. Kvinner og ledelse i kulturhistorisk perspektiv» i *Nytt om kvinneforskning 1/93*

Acker, Joan: «Å kjønne organisasjonsteori 1» i *Nytt om kvinneforskning 1/93*

Amble, Nina: «Leder og kvinne. Hva handler det om?» i *Samfunnsspeilet 2/94*

Brandser, Gry Cathrin: «Kvinner og lederskap – hva skal kjønn bety?» i *Nytt om kvinneforskning 1/93*

Brodtkorb, Julie M.: «Bare en kvinne?» Aschehoug & Co 2012

Gudstenestebok for den norske kyrkja, del 2, kyrkjelege handlingar, *Verbum 1992*

Husmo, Marit: «Feminisering av den kvinnelige lederen» i *Kilden Informasjon for kjønnsforskning 1/93*

Kvande, Elin og Rasmussen, Bente: «Døtrenes inntog og sønnenes opprør i fedrenes hus. Om kvinner- og menn- i mannsdominerte organisasjoner» i *Nytt om kvinneforskning 1/93*

Lindgren, Gerd: «Rangordning och ritual» i *Nytt om kvinneforskning 1/93*

Loden, Marilyn: «Kvinnelig lederskap – en annen dimensjon?» Bedriftsøkonomenes forlag 1987

Norderval, Ingunn: «Fire flotte damer. Kvinnelige statsråder 1945-1963» i *Nytt om kvinneforskning 1/93*

Sandvik, Hilde og Risdal, Jon: «Hersketeknikk» Spartacus forlag 2007

Saxegaard, Fredrik: «Presten som symboliserende, strategisk og samhandlende leder» i *Halvårsskrift for praktisk teologi 2-2009*

Solberg, Anne Kristine: «Ledelse – på kvinners vis?» Kommuneforlaget 1995

Traaseth, Anita Krohn: «Godt nok for de svina» Cappelen Damm 2014