

Mellom korset og regnbueflagget

En komparativ studie av styrers beslutningsatferd i møte med kjønns mangfold og markering av pride i barnehager

Maria Strømme Korsvik

VEILEDER

Are Vegard Haug

Universitetet i Agder, 2023

Fakultet for Samfunnsvitenskap

Institutt for Statsvitenskap og Ledelsesfag

Master

Forord

Å ta fatt på denne oppgaven har vært en spennende reise. Temaet som er valgt har til nå hatt lite fokus i barnehager, men det er et tema som mange har meninger om. Kunnskapsnivået øker i samfunnet og jeg anser det dermed som viktig at vi også setter fokus på kjønnsdebatten i barnehagen. Ikke nødvendigvis som en undervisningsform, men først og fremst gjennom holdninger og et verdigrunnlag som møter alle mennesker med nestekjærlighet og respekt, uavhengig av kjønn, opplevd legning eller følelser.

Å sette fokus på kjønns mangfold og pride i en kristen sammenheng er for mange vanskelig. Det kan provosere og oppleves umoralsk når man i tillegg trekker dette inn i en setting med små barn. Samtidig vet vi i dag at mange som er berørt av kjønnsproblematikken sier at de har kjent på dette siden de var små barn. Jeg opplever det derfor som meget givende at jeg har gått inn i denne problematikken. Jeg er stolt og ydmyk. Jeg har ikke alle svarene på hvordan dette er klokt å håndtere i barnehagesammenheng, min reise fortsetter. Jeg ser frem til å kunne dele av min kunnskap hvis det er ønskelig for andre.

Takk til arbeidsgiver som har lagt til rette for at jeg kunne studere og samtidig lede en stor barnehage. Dere har vist interesse for oppgaven og oppmuntret meg til denne lederutdanningen. Takk til min gode kollega og fagutvikler, Kristin Fidjestad Andreassen, som har lyttet aktivt til mine resonnementer, problemstillinger og drøftinger. Du har vært en god støtte og oppmuntrer. Takk til informantene, uten deres tid og ærlige refleksjoner – ingen masterstudie.

En stor takk til veileder Are Vegard Haug for spennende drøftinger. Du har vist stor interesse for temaet og gitt god veiledning gjennom hele oppgaveskrivingen.

Takk til min gode venninne, Laila Nordstrand Berg, for inspirasjon til oppgaven, diskusjoner og drøftinger. Du har hatt tro på meg gjennom hele masterstudiet og oppmuntret meg til lederutdanningen. Takk til familie, og ikke minst min mann Terje som har lyttet, diskutert, deltatt på aktuelle foredrag og vist stor tålmodighet gjennom utallige kveldsøkter og helger med oppgaveskriving.

Sammendrag

Kjønns mangfold og pridemarkering har de siste årene fått et større fokus i samfunnet. Lovverket hegner om inkludering, mangfold og respekt uavhengig av kjønn, legning og kjønnsidentitet. Hvordan barnehagene skal møte denne tematikken skaper debatt og engasjement. Innenfor kristne fellesskap vektlegges i tillegg en åndelig dimensjon og bibeltolkning kan være avgjørende for synspunkter og beslutninger.

Alle barnehager bygger på verdigrunnlag og formål fastsatt i lovverk og internasjonale konvensjoner. Barnehageloven åpner opp for at private barnehager kan ha et «særlig formål» der det blant annet kan vektes et særlig kristent verdigrunnlag.

Formålet med masteroppgaven er å øke innsikten og forståelsen av hvordan styrere i «kristne barnehager» har ulik beslutningsatferd i møte med kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Problemstillingen er: *Hvordan opplever styrere i barnehage med ulikt «formål» kjønns mangfold og beslutninger om markering av pride? Hvilke faktorer påvirker beslutningsatferden?*

Det er gjennomført kvalitative intervjuer med seks styrere, tre styrere fra barnehager med særlig kristent formål og tre styrere fra barnehager med det ordinære formålet. Intensjonen med dette er å se etter likheter og forskjeller mellom formålsgruppene og hvilke forhold som påvirker styreres beslutningsatferd.

Funnene viser at det er lite som skiller styrerne i møte med kjønns mangfold og markering av pride i barnehagen. Forskjellene kommer likevel til uttrykk i hvordan verdigrunnlag og formål påvirker beslutningene. Det er lite markering av pride i barnehagene, men der de har fokus på temaet flettes det inn i hverdagspraksisen eller i mangfoldsuker. På generelt grunnlag forholder styrerne seg lojale til eiers mål for virksomheten, samtidig viser de evne til å uttrykke seg ved behov og etter tråd med gjeldende lovverk. Foreldrenes påvirkningskraft er et viktig trekk i beslutningsatferden og blir vektlagt fra styrerne. Bruk av regnbueflagg som symbol har i noen grad fått innpass i barnehagene, men det er få barnehager i min studie som flagger med flagget utenfor barnehagebygget.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	6
1.1 Problemstilling	6
1.2 Gjeldende lovverk og begrepsavklaringer.....	7
1.3 Teoretiske inntak, metode og data.....	9
1.4 Oppgavens aktualitet	10
1.5 Kunnskapsstatus	11
1.5.1 Kjønnsmangfold i barnehager	12
1.6 Oppgavens oppbygging.....	13
2.0 Bakgrunn	14
2.1 Barnehageeier og styrers mandat	15
2.2 Barnehagens historiske utvikling og formål.....	15
2.3 Samfunnsdefinisjoner på kjønn	17
2.4 Mangfold og kjønnsmangfold i barnehagen.....	18
2.5 Pride og regnbueflagget i barnehagen	20
2.6 Historisk tilbakeblikk i kirken og sekularisering av samfunnet	21
2.7 Bibeltolkning og kristendommens syn på kjønn	22
3.0 Teoretisk rammeverk.....	24
3.2 Beslutningsteori.....	24
3.2.1 Organisatoriske forhold.....	27
3.2.2 Personlige forhold	31
3.2.3 Trekk ved situasjonen.....	34
3.2.4 Beslutningsatferd.....	36
3.3 Exit, voice og loyalty	37
4.0 Forskningsdesign og metode	40
4.1 Forskningsdesign.....	40

4.2 Kvalitativ metode	40
4.3 Beskrivelse av utvalg av deltakere til studien	41
4.4.Etiske hensyn.....	42
4.5 Intervjuguide	43
4.6 Validitet, relabilitet og overføringsverdi	43
5.0 Resultater og analyse.....	45
5.1 Styreres generelle tolkning om kjønns mangfold og pride	46
5.2 Organisatoriske forhold som kan påvirke beslutningsatferden	50
5.3 Personlige forhold som kan påvirke beslutningsatferden	61
5.4 Trekk ved situasjonen som kan påvirke beslutningsatferden.....	67
5.5 Beslutningsatferdens konsekvenser – Exit, voice & loyalty	74
6.0 Drøfting av empiriske funn i lys av hypotesene.....	79
7.0 Konklusjon og mulige implikasjoner	86
Referanser.....	90
Vedlegg 1	96
Vedlegg 2	99
Vedlegg 3	100
Vedlegg 4	101

1.0 Innledning

*Nordmenn er jenter som er glad i jenter,
gutter som er glad i gutter,
og
jenter og gutter som er glad i hverandre.
Nordmenn tror på Gud, Allah, Altet og Ingenting.*

Kong Harald 5, 2016

Kong Haralds tale i Slottsparken i forbindelse med kongeparets 25-års jubileum som regentpar fikk mye oppmerksomhet. Kongen satte ord på kjærlighet, inkludering, likeverd og frihet til å tro og være den du er. Debatten rundt kjønns mangfold, kjønnsidentitet og pridemarkering i skole og barnehager har de senere årene fått større oppmerksomhet. Meningsutvekslingen bærer preg av polarisering og aktørene i debatten kan opptre følelsesladet og kontroversielt. På den ene siden opptre de som bygger sin argumentasjon og verdigrunnlag på blant annet menneskerettigheten (FN-sambandet, 2021), frihet til å elske den man ønsker, mangfold og inkludering. På den andre siden trekkes det frem Guds -og Bibelens ord om skapelsen og samlivet mellom mann og kvinne som det eneste rette levesett. Dette er en samfunnsdebatt som gradvis kommer inn i barnehagene og som styrere må ta beslutninger i forhold til.

Målet med oppgaven er å øke innsikten og forståelsen av hvordan styrere i barnehager forholder seg til etiske valg og beslutninger, og hvordan det påvirker atferden og verdier i møte med kjønns mangfold og pridemarkering i barnehagen. Det vil være et spesielt søkelys på barnehager med «særlig formål» innenfor den kristne tro.

1.1 Problemstilling

Formålet med masteroppgaven er å øke innsikten og forståelsen av hvordan styrere i kristne barnehager har ulik beslutningsatferd i møte med kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Hovedvekten vil ligge på barnehagens arbeid med kjønnsmangfold sett i lys av hvordan barnehagen forholder seg til pridemarkering. Det mest kjente symbolet for pride og støtte til mangfoldet er «prideflagget» eller «regnbueflagget».

Problemstillingen er:

- * *Hvordan opplever styrere i barnehage med ulikt «formål» kjønnsmangfold og beslutninger om markering av pride?*
- * *Hvilke faktorer påvirker beslutningsatferden?*

Problemstillingen jeg ønsker å få svar på er todelt. I første ledd gjør jeg rede for den heuristiske funksjonen for oppgaven og hvilke beslutningsutfordringer barnehager må forholde seg til. Det vil i den forbindelse bli gjort rede for lovverk, men det trekkes også frem personlig påvirkning, samfunnstrekk og samfunnsendringer. Barnehager med særlig formål har ofte egne verdidokumenter og etiske retningslinjer som styrer må ta hensyn til i den pedagogiske praksis og ledelse av barnehagen.

I andre ledd av problemstillingen går jeg inn i oppgavens empiriske arbeid. Jeg har valgt å fokusere på kjønnsmangfold gjennom pridemarkering og barnehagens arbeid med dette. Kompleksiteten barnehager med særlige formål må forholde seg til er ikke bare offentlige føringer, men også retningslinjer gitt av eier. Styrers etiske og religiøse verdier kan påvirke den pedagogiske retningen og kan i noen sammenhenger stå i konflikt med eier, ansatte og brukere av barnehagen. Med dette som utgangspunkt har jeg utarbeidet følgende hovedhypotese (H1):

H1: Styrere i barnehager med særlig formål opplever i større grad enn ordinære barnehager verdimesse dilemmaer i møte med pride.

1.2 Gjeldende lovverk og begrepsavklaringer

Denne oppgaven er en komparativ studie av barnehager med ordinært formål og barnehager med særlig formål. Det legges størst vekt på barnehager som arbeider etter Barnehagelovens §1 a, særlig formål, da de har benyttet seg av muligheten som loven åpner for. Lov om barnehager (KD, 2006) beskriver i §1a Særlig formål at:

Eiere av private barnehager kan i vedtektene bestemme at verdiene i loven §1 ikke skal forankres i den kristne og humanistiske arv og tradisjon. Private barnehager og barnehager eiet eller drevet av menigheter innen Den norske kirke kan i vedtektene fastsette særlige bestemmelser om tros- eller livssynsformål (KD, 2006).

Særlig formål §1a retter i denne oppgaven søkelyset på barnehager som definerer et kristent formål. Det ordinære formål som alle barnehager skal arbeide etter blir utdypet i kapittel 2.2 Barnehagens historiske utvikling og formål. I tillegg til lovverk har vi forskrift til loven; Rammeplan for barnehagen (2017). Gjennom forskning på feltet ønsker jeg å gå inn i utfordringer som kan ligge i tolkning av lov, forskrift og verdigrunnlaget i møte med kjønns mangfold og pride. Videre vil jeg se på hvilke beslutnings eller strategiske muligheter styrer har for å utøve lederrollen og lede pedagogisk praksis i møte med temaet.

Kjønns mangfold er et vidt begrep og kan tolkes i mange retninger. Det brukes i mange sammenhenger forkortningen LHBTIQ+ som forkortning for personer som definerer seg som homofile, lesbiske, transpersoner, intetkjønn etc (Bufdir, 2022). Jeg tar utgangspunkt i Bufdirs forståelse av begrepet kjønns mangfold og denne forståelsen bruker jeg videre i oppgaven. Bufdir (2023) beskriver at:

Kjønns mangfold handler om at det finnes mange måter å være kvinne/mann eller gutt/jente på, både for homofile, heterofile, lesbiske, bifile og transpersoner. Begrepet åpner også opp for at det finnes flere kjønnsidentiteter enn kvinne og mann. Begrepet kan bidra til å skape rom for ulike kjønnsuttrykk, -preferanser og -identiteter uten å kategorisere (Bufdir, 2023).

Pride er en feiring av skeiv kjærlighet og kjønns mangfold og ordet stammer fra det engelske ordet «stolthet» (Berge & Jessen, 2023). Det viktigste symbolet vi kjenner for pride er regnbueflagget. Regnbueflagget består av seks farger som hver har sin betydning. Regnbuen er et annet symbol som ofte brukes i sammenheng med mangfold og pride, regnbuen er også et viktig symbol i kristendommen. I den kristne tro er regnbuen et symbol på Guds fredspakt til menneskene, men også et freds -og håpssymbol.

Så sa Gud til Noah og sønnene hans: «Nå vil jeg opprette min pakt med dere og etterkommerne deres og med hver levende skapning hos dere, både fugler og fe og alle ville dyr som er hos dere, alle som gikk ut av arken, alle dyr på jorden. [...] Aldri mer skal en storflom komme for å ødelegge jorden.» Og Gud sa: «Dette tegnet setter jeg for pakten mellom meg og dere og hver levende skapning som er hos dere i kommende slektsledd til alle tider: Jeg setter buen min i skyene, den skal være et tegn på pakten mellom meg og jorden. Når jeg samler skyer over jorden og buen blir synlig i skyene, da vil jeg tenke på pakten mellom meg og dere og hver levende skapning, alt kjøtt og blod. Aldri mer skal vannet bli til en storflom som ødelegger alt kjøtt og blod». (1. Mosebok, 9, v. 8-15, Bibelselskapet 2011)

1.3 Teoretiske inntak, metode og data

Problemstillingen retter oppmerksomheten mot styrers rolle og tolkning av verdimeslige beslutninger. Beslutninger kan defineres som avgjørelser. Felles for hvor vellykket en beslutning er avhenger av hvor god informasjon man har i forkant av beslutningen (Jacobsen, 2012, s. 269). Summen av all informasjon og vurderinger som ligger bak en avgjørelse kan også betegnes som beslutningsatferd. Det er først og fremst beslutningsatferdens ulike fasetter jeg vil fremheve i oppgaven.

Opgavens teoridel tar utgangspunkt i beslutningsteori som grunnlag for den empiriske analysen. Til sist er det redegjort for ulike strategiske valg man tar når det oppstår uenigheter eller utfordringer. Gjennom Hirschmans (1970) teori om «exit, voice and loyalty» belyses strategivalg man foretar seg i krevende situasjoner. Med utgangspunkt i teoridelen vil problemstillingen drøftes, og den heuristiske strategien blir belyst fra ulike sider. Mitt bidrag er å legge en verdibasert komponent inn i beslutningssituasjonen. Teorien om beslutninger har grader av rasjonalitet og begrenset rasjonalitet. Ved å trekke inn det religiøse aspektet i en beslutning øker den begrensede rasjonaliteten. De ulike fasettene i beslutningsatferden kan bli komplekse og krevende å se utfallet av.

For å belyse den empiriske problemstillingen har jeg benyttet kvalitativ metode. Jeg har intervjuet tre styrere i barnehager med særlig formål og tre styrere med ordinært formål. Jeg

har så valgt å sammenligne resultatene av de kvalitative intervjuene for å se om min problemstilling kun er etisk krevende for kristne barnehager, eller om dette også gjelder barnehager med ordinært formål. Intervjuguiden har tatt utgangspunkt i teoridelen for å belyse leders mange utfordringer og hva som kreves av lederrollen. Styrer tar en rekke beslutninger som påvirker driften og den pedagogiske retningen barnehagen skal vise til.

1.4 Oppgavens aktualitet

Pride, trans og bifil er ord som de fleste mennesker i Norge har assosiasjoner til, og temaet bærer preg av mye følelser og polarisering. Sommeren 2022 ble det gjennomført pridetog i en rekke byer og tettsteder i Norge. Pridetog som tidligere har handlet om homofile- og transpersoners rettigheter har fått en samfunnsendring til å hegne om mangfoldet som helhet. Avisen Vårt land (2022) bemerket i lederartikkel 13.09.2022 at det ennå er få lavkirkelige organisasjoner og kirker som tilslutter seg pridearrangementer. Det er barnehageeiere i denne kategorien som eier mange av barnehagene i Norge med særlig kristent formål.

I juni 2022 tok en trebarnsfar til ordet for hva sønnen på 8 år fortalte fra skolehverdagen. Barnet skulle oppgi hvilket kjønn de følte seg som, eller opplevde seg som. Skolen begrunnet temaet og hendelsen ut fra den nye læreplanen. Casen ble sak for «Politisk kvarter» i NRK (2022) og mediedebatten fikk på ny fart. Samme sommer ble elever i Osloskolen oppfordret til å delta i det offentlige pridetoget, debatten raste da om dette var en skolesak eller et foreldreansvar. 12. august 2022 inviterte Vennesla kulturhus og Vennesla Pride til høytlesning på biblioteket fra boka «Prinsesse Ivar og vennene på fest». Arrangementet ble kalt «Pride for de minste». Avisen Fædrelandsvennen skrev om arrangementet og refererte til at «Arrangørene så seg nødt til å stenge kommentarfeltene etter det de karakteriserer som hatefulle ytringer» (Fløde, 2022). Ved slutføringen av oppgaven opplever vi at det blir fremsatt trusler om trakassering og vold. Dette resulterte i at Redd Barnas arrangement i Bergen, «Barnefestivalen», ble avlyst på kort varsel (Eskeland, 2023). I bygda Seljord i Vestfold og Telemark fylke ble regnbueflagget som var heist ved Seljord barne- og ungdomsskole kappet ned og påtent natt til søndag 4. juni 2023 (Hetland, Holtung, & Nøstebø, 2023). Hendelsen fikk en rask oppklaring, der gjerningspersonene hevdet at det ikke lå noen ytring mot pride bak hendelsen.

I barnehagesammenheng debatteres det om det skal arrangeres pridetog i barnehagen og ulike tolkninger av Rammeplanen (UDIR, 2017) kan ligge til grunn for beslutningene som blir foretatt. I juni 2018 var det innslag på NRK radio om temaet der redaktør av avisen Dagen, Vebjørn Selbekk, fremmet at 2-3 åringer er for unge til å bli introdusert for dette temaet. Selbekk trekker også frem pride som en politisk markering som han mener ikke hører hjemme i barnehagen. På den andre siden fronter Hilde Enger Arntsen i Foreningen FRI at dette er hjemlet i Rammeplanen og dermed er barnehager forpliktet på å markere dette. Arntsen bemerker i intervjuet at pride er en viktig politisk markering (Selbekk & Arntsen, 2018).

1.5 Kunnskapsstatus

Bukve (2021, s. 206) skriver at «målet med all forskning er å skaffe ny kunnskap». Det er gjort en rekke undersøkelser og bredt forskningsgrunnlag på skeives levekår både i Norge og utlandet. Jeg nevner her undersøkelsen «Skeives levekår i Agder» (Hammeren, Lundhaug, Solberg, Steinland, & Stokke, 2018) og artikkelen «Skeive liv» (Anderssen, Eggebø, & Stubberud, 2022). Gjennomgående for undersøkelsene er at de fokuserer på barn i skolealder, ungdom og voksne. Mange av informantene beskriver at de har følt seg annerledes helt fra de var barn. Livshistoriene viste at mange ble møtt med negativitet fra omgivelsene og at de følte på en annerledeshet.

Barn som føler seg annerledes, og som ikke opplever at voksne rundt forstår deres situasjon eller bekrefter dem og deres opplevelser, har mer å tenke på enn andre barn, og de står mer alene med sine følelser (Anderssen, Eggebø, & Stubberud, 2022, s. 56).

Kunnskapsdepartementet gjennomførte i 2018 en rapport (2018) der de bemerker at forskningsarbeid i kategorien mangfold er lite dokumentert. Dette er uventet med tanke på hvor stort fokus mangfoldsperspektivet har i samfunnet.

Det er lite forskning spesifikt på barnehager med særlig formål. Olav Hovdelien (2018) undersøkte forskningen innenfor religion og livssyn i barnehagen i perioden 1996-2018. I artikkelen oppsummerer Hovdelien at det er gjort mer forskning på religiøst og livssynsmangfold, enn på kristen tradisjonsformidling og kulturarv. Hovdelien (2018) finner at det er forsket noe på mangfold, men da innenfor det som handler om religiøst mangfold, den flerkulturelle barnehagen og høytidsmarkeringer i barnehagen.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet offentliggjorde i mars 2022 en rapport (Bufdir, 2022) om befolkningens holdninger til LHBTIQ-personer. Utgangspunktet for holdningene til de som svarte på undersøkelsen var fokuset på LHBTIQ-personers rettigheter, likeverd og romslighet. 2 av 3 mener at barn og unge som uttrykker at de har en annen legning får det vanskeligere i oppveksten enn andre barn. Ser man på de som er religiøse i undersøkelsen er det et tydelig skille; religiøse har større fokus på normalitet og synd, mens ikketroende vektlegger likeverd og rettigheter.

1.5.1 Kjønnsmangfold i barnehager

Svenske forskere har undersøkt hvordan den tradisjonelle kjernefamilien dominerer barnas lek i barnehagen. «Familiar play; age-coded heteronormativity in Swedish early childhood education» (Sotevik, Hammaren, & Hellman, 2019) viste at barn generelt sett leker tradisjonelle mor-far-barn konstellasjoner. Når forskerne utfordret barna på at det også kunne være andre alternativer til familieformer var det barn som kjente til dette, men de tok det ikke inn i leken. «Møter de en barnehage som har begrensede kjønnsnormer, kan det bidra til at de oppfatter noen måter å leve på som bedre enn andre. Det kan påvirke hvordan barna ser på seg selv senere i livet [...]» mener Sotevik (2019) som er en av forskerne i undersøkelsen. Det er de ansatte i barnehagene som setter rammer og standarder for innholdet i hverdagen. Når kjønnsnormer og kjønnsmangfold ikke har en bevisst plass i det pedagogiske arbeidet får det ringvirkninger til barna.

En rekke studier i Norge bekrefter mange av de samme funnene som de svenske forskerne beskriver. Gjennom NOU-rapporten 2019:19 «Jenterom, gutterom og mulighetsrom» (KD, 2019) trekkes det frem at de tradisjonelle kjønnsrollene ennå står sterkt i barnehagene. Miljøet i barnehagene er ofte bygget opp rundt dukkekroker, bilkroker og klosserom, som igjen kan bygge opp under de tradisjonelle kjønnsrollene. «Å fremme likestilling på grunnlag av kjønn, betyr å utfordre kjønnsnormer som virker begrensede, både for gutter, jenter og de som identifiserer seg utenfor tokjønnsmodellen» (KD, 2019, s. 49). Det skal være lov å være jente som foretrekker «rosa og tyllkjole», og gutt som liker «fotball og racerbiler», men det skal være rom for mangfold og en kjønnsbevisst tilnærming til alle barn. Mange barnehager er bevisste på dette selv om vi fortsatt ser at tradisjonelle kjønnsroller råder. Når det kommer til å utfordre ansattes holdninger til tokjønnsmodellen og pridefokus i barnehagene er min

opplevelse at mange vegrer seg for å gå inni denne debatten. I «kristne» barnehager får temaet også en religiøs dimensjon om Guds skaperverk, synd og skam. NOU- rapporten, «Jenterom, gutterom og mulighetsrom» (KD, 2019), bekrefter at vi trenger mer forskning om hvordan vi møter gutter og jenter med alle sine behov, og vi må ha voksne som er normkritiske og utfordrer kjønnsstereotyper. Mitt bidrag gjennom oppgaven er å sette søkelys på tematikken med kjønnsmangfold og pride og gi et supplerende innblikk og kunnskapshevingen i et lite studert tema.

1.6 Oppgavens oppbygging

I neste kapitlet følger ulike bakgrunnskontekst for å belyse ulike sider av problemstillingen. I kapittel tre introduseres det teoretiske rammeverket som ligger til grunn for oppgaven med påfølgende hypoteser og forskningsspørsmål. Kapittel fire beskriver forskningsdesign og metode før jeg bringer inn resultater og analyse av de kvalitative dybdeintervjuene i kapittel fem. I drøftingsdelen i kapittel seks ser jeg de ulike barnehagene hver for seg og opp mot hverandre gjennom en komparativ analyse. Oppgaven avsluttes i kapittel syv med noen betraktninger og konklusjon som svarer på problemstillingen.

Det er totalt 10 hypoteser som jeg ønsker å belyse og få svar på i oppgaven. Første hypotese er knyttet til problemstillingen og de resterende 9 er knyttet opp mot teoriens ulike avsnitt. Hypotesene er en del av kapittel 6 der jeg drøfter empiriske funn i lys av hypotesene.

2.0 Bakgrunn

Gjennom forskningen på dette feltet ønsker jeg å gå dypere inn i sammenhengen mellom det religiøse aspektet og synet på kjønns mangfold særlig rettet mot pridedebatten. Jeg ønsker å se på hvordan de ulike barnehagenes kulturer og tradisjoner dominerer arbeidet, sett i lys av lover, forskrifter, profesjonsutøvelsen, verdier og kultur som preger barnehagene. Eiers syn og tolkninger kan være ledende for hvordan barnehagene arbeider og har fokus på mangfold slik det er definert i Rammeplanen.

Det er et økende fokus på mangfold. I Kristiansand kommune (2022) har man i flere år hatt «En by for alle», der likestilling, inkludering og mangfold markeres gjennom ukesarrangementer. I løpet av uken er det foredrag, kurs og arrangementer innenfor temaer som kjønns mangfold, flerreligiøsitet og religionens plass i samfunnet. Andre byer fokuserer på pridearrangementer og politikere og kirkeledere stiller opp for å markere deres syn på mangfold og inkludering.

Den Norske kirke (2022) er førende for hvordan man håndterer kjønns mangfold sett i lys av bibeltolkning. I religiøse kretser oppfattes de ofte som liberale. Dette er spesielt synlig i måten de håndterer homofilis spørsmålet. Norsk Luthersk Misjonssamband og Indremisjonsforbundet ligger tradisjonelt sett som en undergren av Den Norske kirke, men de siste årene har de løsrevet seg noe mere fra Den Norske kirke. Deres tolkninger innenfor mangfold oppfattes ofte som konservativt, og de har også en konservativ tolkning av Bibelske spørsmål. Det samme gjelder for pinsebevegelsens barnehager. Læringsverkstedkonsernet har barnehager med særlig formål, men er ikke bundet opp til et spesifikt kirkesamfunn.

Endringene i samfunnet preger barnehagenes praksis og syn på kjønns mangfold og markering av pride. Barnehagen skal favne alle barn og familier og møter mange ulike behov. Jeg opplever derfor at dette er relevant å arbeide med i en masteroppgave. Det er lite forskning og litteratur på området rettet mot temaet i barnehagesammenheng og jeg ser frem til å gå dypere inn i dette temaet.

2.1 Barnehageeier og styrers mandat

Barnehageeier har det overordnede ansvaret for at gjeldende lovverk følges og Rammeplanen (UDIR, 2017) kan tilpasse lokale forhold, jfr. Barnehageloven §1a særlig formål (KD, 2006). Den enkelte barnehage gjør sine tolkninger av forskriften og hvordan det pedagogiske arbeidet skal utføres i praksis.

Styrer er barnehagens øverste leder og har hovedansvar for at barnehagen drives etter lov og forskrift. I barnehager med særlig formål §1a beskriver lovverket at det er styrers ansvar å oppfylle formålet eier av barnehagen har satt. Den pedagogiske dokumentasjonen har en sentral roll i barnehagens arbeid. Gjennom refleksjon skal ulike etiske perspektiver belyses, og personalet har en forpliktelse i å gjennomføre det man har blitt enige om. Styrer har ansvar for at hele personalgruppen involveres i det pedagogiske arbeidet.

2.2 Barnehagens historiske utvikling og formål

I 1837 åpnet det første barneasylet i Trondheim og var først og fremst en institusjon for fattige barn mellom to og syv år. Grunnlaget for opprettelsen var den økte industrialiseringen av samfunnet og økt urbanisering i byene. I asylene ble barna aktivisert av de voksne og lærte blant annet om hygiene, ulike håndverk, salmer, bønn og bibelhistorie. Leken ble løftet frem som en sentral og viktig aktivitet. På 1920-tallet var det en variasjon av barnehjem, barneasyl, daghjem, barnehager og barnekrybber for de aller minste barna. I 1950 var det 162 barnehager i Norge og den første loven om barnevern kom i 1953, barnehagene ble regulert under denne (HVL, 2020).

I 1975 vedtar Stortinget «Lov om barnehager». I forbindelse med loven endres navnebegrepene som asyl og daghjem til fellesbetegnelsen; barnehage (Greve, 2019). På denne tiden får man heldagsbarnehager og korttidsbarnehager. Heldagsbarnehagene er primært kommunaleide, mens korttidsbarnehagene eies av kirker, private aktører eller ideelle organisasjonen. En kjent aktør her er Husmødrenes barnehager som drev barnehager i 64 år før de gikk konkurs i 2002 (Utdanningsnytt, 2002). Den kristne formålsparagrafen innføres i 1984 etter lange diskusjoner. Rammeplan for barnehager ser dagens lys i 1996 og det innføres nasjonal ramme for planlegging, gjennomføring og vurdering av virksomheten. I 2003 inngår ulike partier på Stortinget barnehageforliket (Regjeringen, 2003). Forliket skulle sikre alle

barn rett til barnehageplass og det oppsto et mangfold av ulike barnehager, noe som også gjenspeiler dagens barnehagesektor.

I 2006 overføres ansvaret for barnehager fra Barne -og Familiedepartementet til Kunnskapsdepartementet og blir nå regnet som en del av utdanningsløpet. I 2010 vedtas ny formålsparagraf som bygger på de samme verdiene som i skolen. Humanistiske verdier tydeliggjøres og kommer som et supplement til de kristne, samtidig blir de likestilt. I dag driftes barnehager innenfor et velregulert lovverk som blant annet beskriver regler for areal, bemanningsnorm, pedagognorm og økonomisk likebehandling av kommunale og private barnehager (HVL, 2020).

Formålet til norske barnehager tydeliggjøres i Lov om barnehager §1. (KD, 2006) Barnehager skal arbeide etter på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, og verdier som kommer til uttrykk i menneskerettighetene som er skissert i FN-erklæringen. Lovgiver er tydelig på at barnehager i Norge ikke skal driftes verdinøytralt. Slik loven i dag er beskrevet skal alle barnehager arbeid etter §1, uten unntak.

§ 1. Formål

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene. Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger. Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering (KD, 2006)

Barnehager med særlig formål (se tabell 1) fordeler seg slik inndelt etter fylker:

Agder	Innlandet	Møre og Romsdal	Nordland	Oslo	Rogaland	Trøndelag	Trøndelag	Vestfold og Telemark	Vestland	Viken
32	8	13	2	16	23	5	14	21	22	36

Tabell 1: Oversikt over Tros og livssynsbarnehager i Norge. Kilde: (Utdanningsdirektoratet, 2023)

Barnehagene som defineres som tros -og livssynsbarnehager har eiere som Den Norske Kirke, Det Mosaiske Trossamfunn, Norsk Luthersk Misjonssamband, Indremisjonsforbundet, frimenigheter (spesielt innenfor pinsebevegelsen), Frelsesarmeen, Læringsverkstedet AS, stiftelser og enkeltpersoner. En stor andel av eierne regnes som konservative innen den kristne trosretningen. Gjennom bibeltolkning i forhold til kjønns mangfold og homofili har barnehagene eiere som tolker dette etter en konservativ bibelforståelse. Vedtektene skal beskrive det særlige formålet i §1a, og det skal beskrive hvordan det inkluderes i den pedagogiske praksisen. Det er opp til den enkelte eier å definere ordlyden og derfor beskrives vedtektene ulikt. Det brukes begreper som oppdragelse, kunnskap og erfaring, religiøs og filosofisk overbevisning i vedtekter. Noen beskriver konkret hvordan dette skal komme til uttrykk blant annet gjennom sang og musikk, bibelfortellinger, bønn og særlig formidling av de kristne høytidene.

Barnehageloven (KD, 2006) holder fast på at det er den kristne tro som skal danne grunnlaget for verdigrunnlaget, men humanistiske verdier og FNs menneskerettigheter vektlegges på lik linje med den kristne tro og tradisjon. I beslutninger om pedagogisk praksis vil det med lovverk som bakgrunn mulig oppstå større meningsutveksling og debatt om religionens plass i barnehagen og utøvelsen av denne. Pridemarkering kan være en del av denne drøftelsen og pridebevegelsens uttrykk og tanker er ofte konfliktylt innenfor det religiøse landskapet. Samtidig vil åndsfrihet, mangfold, likeverd og solidaritet tolkes til at dette trumfer den religiøse overbevisningen til enkeltmennesker eller religiøse grupperinger.

2.3 Samfunnsdefinisjoner på kjønn

I et kjønnsperspektiv deler man inn i ulike undergrupper av kjønn; biologisk, psykologisk og sosialt kjønn (Bufdir, 2015). Biologisk kjønn er de ytre faktorene som indre og ytre genitalier,

gener vi er født med, kromosomer og kjønnshormoner. Psykologisk kjønn er personers egen opplevelse og oppfatning av sitt eget kjønn og kjønnsuttrykk. Sosialt kjønn er det kjønnnet du sosialiseres inn i og som andre oppfatter personen som.

Kjønns mangfold viser at det finnes et stort mangfold av uttrykksformer innad i de to kjønnskategoriene, gutt og jente. Samtidig finnes det også noen mennesker som selv definerer seg utenfor de etablerte kategoriene (Likestillingssenteret, Dronning Mauds Minne, Kanvas, 2020). Den klassiske tradisjonen er å dele kjønn inni to kategorier, gutt/mann og jente/dame. I nyere tid har flere land lagt til et tredje kjønn. Tyskland var det første vestlige landet som ved lov anerkjente et tredje kjønn, dette skjedde i 2013 (Likestillingssenteret, Dronning Mauds Minne, Kanvas, 2020, s. 23). Andre land som har godkjent et tredje kjønn er Danmark, Canada, Australia og India. I Norge kan man bytte juridisk kjønn etter lov fra 01.07.2016 (HOD, 2016). Loven gir rett til å endre juridisk kjønn hvis personen selv opplever seg som et annet kjønn enn det man er registrert med i folkeregisteret. Stortinget vedtok 5. januar 2023 at det ikke skal innføres et tredje kjønn i Norge, men at man skal avvente utredning om saken (HOD, 2022).

2.4 Mangfold og kjønns mangfold i barnehagen

Mangfold handler først og fremst om ulikheter og variasjon i uttrykksformer. I det pedagogiske arbeidet i barnehagen skal man vektlegge mangfold og gjensidig respekt. Mangfoldet i ulike familieformer skal respekteres og barna skal oppleve at det er mange måter å leve, tenke og handle på. Rammeplanen (UDIR, 2017) beskriver at man skal se på mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeid, samtidig er opp til den enkelte barnehage å tolke hvordan man vil synliggjøre mangfold.

Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt. Barna skal få oppleve at det finnes mange måter å tenke, handle og leve på (UDIR, 2017, s. 9).

Videre beskriver Rammeplanen hvilket mandat personalet skal arbeide etter og hvordan de skal møte alle barn med respekt, likeverd og nestekjærlighet.

Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk,

etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn. Barnehagen skal motvirke alle former for diskriminering og fremme nestekjærlighet (UDIR, 2017, s. 10).

Mangfoldskapittelet ligger i kapittel 1 i Rammeplanen og er et av flere punkt som handler om barnehagens verdigrunnlag. Det er på bakgrunn av kapittel 1 at de som fronter at pride skal markeres i barnehagen henter sin begrunnelse. Rammeplan for barnehagen skiller seg fra skolens opplæringslov med tanke på læringssyn. Der Rammeplanen beskriver at barn skal få erfaring med, står det i «Verdier og grunnprinsipper for grunnopplæringen» (KD, 2017) at elevene skal få opplæring, kunnskap, lære kritisk tenkning og refleksjon. Skolen har et dannelsesoppdrag, men også et utdanningsoppdrag. I barnehagen skal barna lære om, mens i skolen skal elevene lære av (Iversen & Krogstad, 2020). Det å lære om, og få erfaring med, er gjennomgående i Rammeplanen. Styrer skal i samarbeid med de ansatte tolke Rammeplanen og legge til rette for god pedagogisk praksis.

Foreningen for kjønns og seksualitetsmangfold, Fri, (2022) har innflytelse i pridemarkeringen i Norge. De er pådrivere «[...] for likestilling og mot diskriminering av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet i Norge og i resten av verden» (Foreningen Fri, 2022). Fri har utarbeidet et kurs for å trygge ansatte i å være en viktig støtte i barns identitetsutvikling, såkalt «Rosa kompetanse». Kurset tilbyr faglig bistand og ønsker å bevisstgjøre ansatte i møte med kjønn, seksualitet, identitet og normer. Gjennom kompetansehevingen er målet at man skal ha en inkluderende barnehagepraksis for alle uavhengig av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller hvilken familieform barnet er en del av. Kurset er finansiert av Helsedirektoratet og det støttes blant annet av Foreldreutvalget for barnehager, Utdanningsforbundet og Redd Barna. Rosa kompetanse er omdiskutert da det er Fri som står bak dette. Argumentene fra de som er skeptiske til Rosa kompetanse er at Fri har en plattform som for mange oppleves sterk politisk, provoserende, normoppløsende og at det bryter med kristendommens grunnleggende verdisyn.

Det finnes andre frivillige organisasjoner som også ønsker å påvirke debatten, da i en annen retning enn det Fri står for. «Stiftelsen MorFarBarn er en frittstående og selvstendig organisasjon. Stiftelsen har en kristen forankring og deltar aktivt på den kirkelige arenaen,

men er også engasjert i den allmenne samfunnsdebatten» (Stiftelsen MorFarBarn, 2023). Stiftelsen driftes på frivillige gaver og skriver på sin nettside om sin formålsparagraf:

Stiftelsen MorFarBarn skal ha som formål å fremme saklig informasjon om kjønn, seksualitet og samliv med fokus på den klassiske familieforståelsen der ekteskapet består av én mann og én kvinne, og der barn har rett til å kjenne sine biologiske foreldre og vokse opp hos dem, så langt det er forsvarlig (Stiftelsen MorFarBarn, 2023).

Stiftelsen holder en rekke kurs og temasamlinger som fremmer deres syn på bakgrunn av forskning og en kristen forankring. De har ikke egne kurs om tilpasset barnehageansatte, men er særlig opptatt av å hegne om familien. Videre arbeider de for tros og ytringsfrihet i spørsmål om kjønn og seksualitet, samliv og barn (Stiftelsen MorFarBarn, 2023).

2.5 Pride og regnbueflagget i barnehagen

Utdanningsdirektoratet publiserte høsten 2022 en artikkel som informerte om hvordan barnehager og skoler kan arbeide med demokrati, likestilling og pride. Personalet må reflektere over holdninger til temaet for best mulig å kunne fremme likeverd, likestilling og mangfold (UDIR, 2022).

Det er ulik forståelse for hvordan, og om, man skal markere pride i barnehagen. Barnehager som fokuserer på pride ønsker normalt ikke å fremme det politiske fokuset som mange opplever at pridedebatten har blitt. Ved bruk av regnbueflagget vektlegges fargenes betydning i flagget når man tilrettelegger for det pedagogiske arbeidet med barna. «.....For barn handler ikke dette [pride] om seksuell orientering, men om identitet» leser man fra en barnehage (Johansen, 2018). Regnbueflagget og pridearrangement i denne barnehagen brukes til å fokusere på mangfoldet, at man kan være den man er og at barn opplever ulike familieformer; og at det er «helt greit». Barnehager fremmer markering av kjønns mangfold og pride gjennom sommerfester og stolthetsuker, mens andre bruker bare begrepet «Pridefest». Det har ikke lyktes å finne innlegg i debatten med begrunnelse fra styrere om hvorfor de eventuelt velger å ikke gå inn i denne debatten, eller å markere pride. Det er her vi er i kjernen av oppgavens problemstilling og hypoteser man ønsker å finne ut av.

Regnbueflagget ble første gang tatt i bruk i San Fransisco i 1978 under «Gay and Lesbian Freedom Day Parade» (Ung.no , 2023). Flagget ble tegnet av Gilbert Baker og skulle være et symbol på frihet og fellesskap. Symbolikken skulle favne alle uavhengig av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller seksuell orientering. Ordet «prideflagg» brukes også i dagligtalen om regnbueflagget. I dag brukes flagget aktivt i LHBTIQ+ miljøer og ved prideparader. Flagget er synlig på utesteder, restauranter, eller sågar kirker og privatboliger for å gi signal på at her er «skeive» velkomne. Det er store variasjoner i om barnehager bruker regnbueflagget.

2.6 Historisk tilbakeblikk i kirken og sekularisering av samfunnet

I 2022 er det 50 år siden homofili ble avkriminalisert i Norge gjennom straffeloven §213 (Tveter, 2019). Den såkalte «homoparagrafen» er i dag erstattet med Likestilling -og diskrimineringsloven (KLD, 2018). Det har vært en historisk utvikling, ikke bare ved endring av «homoparagrafen», men også ved innføring av partnerskapslov, videre til felles ekteskapslov for homofile og heterofile par. I Den Norske Kirke har homofilidebatten preget kirken i mange år. I 2007 vedtok kirkemøte at kirken skulle åpne opp for å leve med to ulike syn i homofilispørsmålet og at dette også skulle gjelde ansatte i kirken. I 2016 kom det vedtak om vigsel for likekjønnede par, samtidig som de også enes om å fortsatt leve med to syn i denne saken (KLD, 2018). Ansatte i kirken som definerer seg som LHTBIQ+ opplever seg inkludert, samtidig er det også mange som opplever diskriminering. Debatten oppleves ennå som belastende for mange (Den Norske Kirke, 2022). Selv om lovverket er endret og likestilt, betyr det ikke at praksisen og holdningene i samfunnet er endret (Tveter, 2019). LHBTIQ+ personer kjemper daglig en kamp for inkludering, likestilling og likeverd. Norge som stat, og kirken i Norge, ligger samtidig langt foran andre land i verden i disse synspunktene. Den Norske Kirke har deltatt i prideparader flere steder i landet og markerer sitt syn internasjonalt via Kirkens Verdensråd.

Vi lever i et religiøst mangfold i Norge og sekularisering av samfunnet har de siste årene fått større innflytelse. Andelen som ikke tror på en Gud har gått fra 10 % i 1991 og økt til 26 % i 2018 (SSB, 2021) Den norske kirke utgjør det største kirkesamfunnet med ca. 3,5 millioner medlemmer, det er en nedgang på 6,4% fra 2016 (SSB, 2023). Den kristne tro utgjør den største religiøse gruppen i Norge, islamsk tro kommer som nummer to, livssyn (bl.a

Humanetisk forbund) er nummer tre og buddhismen nummer fire. Medlemmer i tro og livssynssamfunn utenfor den Den Norske Kirke utgjør ca. 680 000 personer (SSB, 2023).

2.7 Bibeltolkning og kristendommens syn på kjønn

Innenfor den kristne tro tolker man Bibelen ulikt. De ulike tolkningene kan i mange sammenhenger være ledende for hvilket syn man har på kjønns mangfold og homofilt samliv. På folkemunne dreier mye seg om man har et liberalt eller konservativt syn. Innenfor teoretiske tilnærmingen bruker man begreper som verbalinspirasjon og personal eller realinspirasjon (Sødal, 2014). Verbalinspirasjon er den teoretiske tilnærmingen som hevder at Bibelen er Guds ord, helt bokstavelig. Menneskene som skrev ned de bibelske tekstene ble diktert av Den Hellige Ånd i hva de skulle skrive og man tenker derfor at Bibelen er ufeilbar. Det hevdes dermed at det ikke finnes feil i Bibelen, men at mennesker kan tolke den feil. Personalinspirasjon beskriver at menneskene ble inspirert av Den Hellige Ånd til å skrive ned de ulike tekstene. Eventuelle feil eller detaljer i tekstene tilregnes derfor menneskene som har skrevet tekstene og dette ansees som lite problematisk. Realinspirasjonens teori legger vekt på at Bibelen må tolkes ut fra den samtiden den er skrevet i og miljøet forfatteren var en del av (Sødal, 2014).

Kristendommens grunnleggende forståelse av kjønn kan man trekke tilbake til Bibelens skapelsesberetning i 1. Mosebok. Her beskrives det to ulike skapelsesberetninger om hvordan Gud skapte menneske, 1. Mosebok kap. 1, vers 27: «[...] og Gud skapte mennesket i sitt bilde, i Guds bilde skapte han det, som mann og kvinne skapte han dem». I Det nye testamentet kan vi lese om Jesus som irettesetter fariseerne og henviser tilbake til Mosebøkene: «Han svarte: «Har dere ikke lest at Skaperen fra begynnelsen av skapte dem som mann og kvinne[...]» (Matteus 19:4).

Kjønnsproblematikken og homofilt/lesbisk samliv kan man lese om både i Det gamle testamentet og Det nye testamentet. Det er særlig Paulus brev til Romerne og i 3. Mosebok dette trekkes frem. Ordbruken er sterk og det brukes ord som styggedom (3. Mosebok 20:13) og avskyelig (3. Mosebok 18:22) mot menn som ligger med menn. Paulus beskriver noe av det samme som urenhet, vanære, skammelige lidenskaper og det som ikke sømmer seg (Romerne 1: 24-28). I dette avsnittet skriver Paulus om både menn og kvinners samliv til

samme kjønn. I synet og respekten for menneske trekkes det frem sitater fra Bibelen som ikke omhandler kjønn og hvordan skapelsen beskrives, men fokuset ligger på nestekjærlighetsbudet som Jesus lærte disiplene.

Du skal elske Herren din Gud av hele ditt hjerte og av hele din sjel og av all din forstand. Dette er det største og første budet. Men det andre er like stort: Du skal elske din neste som deg selv. På disse to budene hviler hele loven og profetene (Matteus 22: 37-40).

Skapelsesfortellinger om at vi er skapt til mann og kvinne finner man ikke bare i kristendommen, men er også sentral i jødedommen og islam. De fleste religioner og trossamfunn har en liberal og konservativ retning for kjønnsnormer, kjønnsuttrykk og forventninger til hvordan man skal oppføre seg (Aanensen, 2022). I denne oppgavens sammenheng kan man trekke linjer til trossamfunns tolkninger og hvordan de er institusjonalisert systematisk innenfor kjønnsuttrykk og mangfold. Det er i spenningen mellom konservativ og liberal retning problematikken oppstår i verdigrunnlag, normer for hvordan man skal leve og hva man skal tillate av levesett i dagens mangfoldige kultur.

Pave Franz har uttalt at homofili ikke er en forbrytelse. Bakgrunnen for dette er at prester og biskoper i enkelte deler av verden støtter lovverket som kriminaliserer og diskriminerer homofilt samliv. «Vis ømhet, vær så snill, slik Gud har for hver enkelt av oss, ber pave Franz» (NTB, 2023). Den katolske kirke er tradisjonelt konservativ i samlivsetikken, men pavens ord kan gi retning for tolkninger av kirkens budskap og holdninger. Kirken står sterkt i mange land i verden og samlivsetikken kirken viser til er førende for millioner av mennesker. I Norge, og i mange vestlige land, har kirkens plass og ord mindre betydning for samfunns holdninger og synet på samliv.

3.0 Teoretisk rammeverk

Styrere i barnehager tar mange beslutninger som påvirker det pedagogiske arbeidet og driften av barnehagen. Å ta beslutninger er en sentral del av lederjobben. Felles for alle beslutninger, og hvordan man lykkes med dem, er hvor godt informasjonsgrunnlaget var før beslutningen ble fattet (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 269). Gjennom problemstillingen har jeg valgt å sette søkelys på hvordan styrere i barnehager med ulikt formål opplever kjønnsmangfold og beslutninger om markering av pride, samt hvilke faktorer som påvirker beslutningsatferden.

For å belyse problemstillingen har jeg valgt å ta utgangspunkt i ulike kontekster som kan påvirke beslutningsatferd. Det er viktig å understreke at det her er et lite utvalg og jeg har tatt utgangspunkt i Jacobsen og Thorsvik (2007) organisasjonsmessige kontekst. Jacobsen og Thorsvik skisserer tre forhold som jeg vil redegjøre for i teoridelen: organisatoriske forhold, personlige forhold og trekk ved situasjonen. Beslutningsatferden kan få ulike konsekvenser for styrer, de ansatte eller barnehagen. I den forbindelse viser jeg til Hirschmans (1970) strategiteori om «Exit, voice and loyalty». Teorien sier noe om hvilke valgmuligheter man foretar seg når beslutninger er tatt. Teoridelen er grunnlag for hypoteser, analyse av problemstillingen og de empiriske dataene.

3.2 Beslutningsteori

En beslutning kan defineres som å ta valg som innebærer en forpliktende handling (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 299). Innenfor samme virksomhet og profesjon kan man ta ulike beslutninger ut fra samme informasjonsgrunnlag. Fagfolk innenfor samme profesjon kan tolke informasjon ulikt og det blir dermed vanskelig å forstå hva som er riktig eller mest hensiktsmessig. Når man tar beslutninger, er det lett å bli styrt av personlige følelser og allerede forutinntatte holdninger. Respekten for hverandre som kollegium, hierarkiet i organisasjonen eller personlige forhold kan bli et hinder for å utøve gode faglige beslutninger (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 305). Det kan være vanskelig å forstå at man på bakgrunn av samme informasjonsgrunnlag viser ulikt beslutningsatferd. Dette vil jeg belyse videre i teoridelen gjennom ulike forhold som påvirker situasjonen.

Teorien om beslutningsatferd kan deles opp i to hoveddeler; normative og deskriptive beslutninger (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Normative beslutninger handler om at

organisasjoner handler organisatorisk rasjonalitet og kan sees i sammenheng med perfekt rasjonalitet. Her retter man fokus på konteksten og hvordan organisasjonen er bygget opp. Det kan være mål og strategier, formell oppbygging, kulturen og uformelle maktforhold i organisasjonen. Eksempel på dette er å se på atferden opp mot hva man faktisk burde gjort, for deretter fremme en beslutning. Deskriptiv beslutning handler om å se på hva man faktisk tenker og hvordan man opptrer, for så å ta en beslutning (Jacobsen & Thorsvik, 2019, ss. 314-316). Deskriptiv beslutning sees i sammenheng med begrenset rasjonalitet. Som leder må man velge det som er godt nok i gitt situasjon, men det kan fortsatt innebære usikkerhet for om valgene man tar er rett. Normative og deskriptive beslutninger påvirker hverandre. Graden av påvirkning kan handle om hvordan organisasjonen er bygget opp og hvor sterkt dette er rotfestet i organisasjonen. Man kan også se på ulike forhold som har innflytelse i beslutningsatferden.

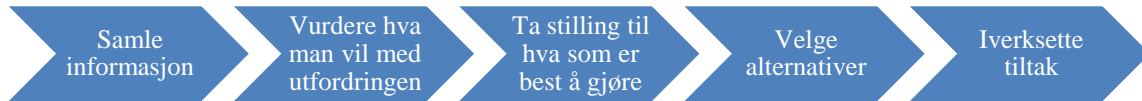
I forhold som påvirker beslutningsatferden kan man se på denne oppgaven som en deskriptiv oppgave i den forstand at jeg forsøker å holde et distansert blikk på en debatt som er preget av ulike normative holdninger. Lovgivningen er normativ, samtidig vil Bibelens ord og tolkning også potensielt normere atferd. Vi har også en rekke lover som er avledet fra et kristent verdisyn, men som i dag regnes som sekulære lover. Andre igjen vil si at de sekulære lovene har sin historie tilbake til antikken.

Beslutninger kan ha symbolsk effekt og det er ikke sikkert at man ønsker å iverksette de beslutninger som blir tatt.

Poenget er rett og slett å vise handlekraft eller å uttrykke en mening ved å fatte en beslutning. Beslutningstakere er mer interessert i de symbolske og ekspressive aspektene som kan knyttes til beslutningen, enn å følge opp beslutningen når den er tatt (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 332).

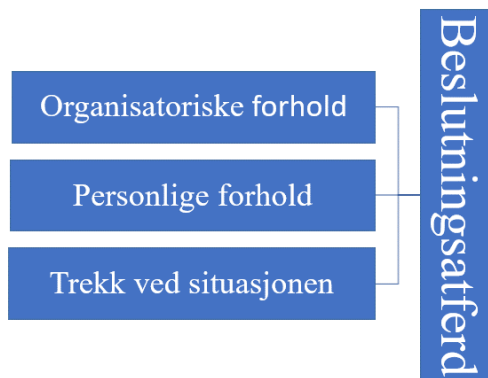
Symbolske beslutninger kan si noe om hvilken retning man ønsker for organisasjonen. For barnehager kan det være en bevisst strategi å ta beslutninger med symbolsk effekt for å tilpasse seg samfunnets normer eller tiltrekke seg kunder (familier). Ved å tydeliggjøre enkelte deler av arbeidet i verdidokumenter eller årsplan, kan det vekke interesse for kunder som søker seg til barnehagen, samtidig er det ikke sikkert at det som er beskrevet blir praktisert i særlig grad i barnehagehverdagen.

En beslutning handler om å identifisere et problem eller en mulighet og kan deles inn i fem punkter som jeg har oppsummeres i figur 1:



Figur 1: Egenkomponert fra punkter til Jacobsen og Thorsvik, 2019

Figuren beskrives som beslutningsprosesser. Det er viktig å ha kjennskap til hvordan beslutningsprosesser fungerer, man kan dermed enklere sette seg inn i konteksten som påvirker beslutningsatferden (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 311). Beslutningsprosesser utdypes ikke videre i oppgaven, men de er med som er bakteppe for hvordan man som leder må være seg bevisst lederrollen og arbeide systematisk. Beslutningsprosesser påvirkes av flere forhold og det trekkes videre frem tre ulike kontekster som vil bli redegjort for i oppgaven. De tre kontekstene oppsummeres i figur 3 og vil bli utdypet i påfølgende kapitler.



Figur 2: Forhold som påvirker beslutningsatferd. (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 315)

Oppgaven har et fokus på barnehager med særlig formål og det trekkes frem hvordan det kristne verdigrunnlaget også kan påvirke beslutningsatferden. Dette blir ikke gjengitt i eget kapittel eller avsnitt, men følges generelt i oppgaven som en rød tråd.

På bakgrunn av rammene rundt beslutningsteori er det utarbeidet følgende hypotese:

H2: Styrere har ulik tolkning av kjønns mangfold og pridemarkering, og dette avgjør hvor mye temaet vektlegges i barnehagen.

3.2.1 Organisatoriske forhold

Organisatoriske forhold påvirkes av formelle og uformelle systemer (Selznick, 1997) som har innvirkning på beslutningsatferden. I dette kapitlet trekkes det frem forhold som oppleves som relevante for styrere i barnehager. Først vil jeg redegjøre for barnehagers formelle lover og formål. Så går jeg over til verdier og normer, kultur, mål og maktforhold.

En rekke av barnehagens organisatoriske forhold er regulert i lovverket. Eier, styrer og ansatte må forholde seg til de institusjonelle standardene og dette er ytre kontekster som gir felles reguleringer sektoren (Jacobsen, 2012). Barnehager med særlig formål må også arbeide etter formålet som er gitt av eier og definert i vedtektene §1a (KD, 2006). De formelle systemene kan beskrives som organisasjonens skjelett eller oppbygging (Jacobsen & Thorsvik, 2019).

Barnehagens verdigrunnlag og formål har innvirkning på beslutningsatferden. Verdier er holdepunkter man kan orientere seg etter og opptrer som varige over tid. Man kan derfor tenke seg at verdiene setter standarden for holdninger og handlinger i organisasjonen (Kirkhaug, 2018, s. 15). Verdier er allestedsværende og omsettes og tolkes av mennesker eller organisasjoner. Det norske samfunnet innehar en rekke fellesverdier som danner rammer for organisasjoner, dette er også verdier som er grunnleggende for barnehager. I Rammeplanens innledende kapittel om verdigrunnlaget står det:

Å møte individets behov for omsorg, trygghet, tilhørighet og anerkjennelse og sikre at barna får ta del i og medvirke i fellesskapet, er viktige verdier som skal gjenspeiles i barnehagen. Barnehagen skal fremme demokrati, mangfold og gjensidig respekt, likestilling, bærekraftig utvikling, livsmestring og helse (UDIR, 2017).

Eier av barnehage med særlig formål har vedtektsfeste det kristne formålet. Det særlige formålet gir rammer og forventinger for pedagogisk praksis og styrer skal lede etter verdigrunnlaget som er fastsatt av eier. Et formål kan oppleves vidt og det kan være vanskelig

for en leder å oppfatte det som realistisk å oppnå (Selznick, 1997). Det er leders oppgave å bearbeide formålet og synliggjøre det i praksis. Philip Selznick beskriver dette slik: «Han [leder] må spesifisere og omarbeide organisasjonens generelle målsettinger for å tilpasse dem til det som trengs for dens fortsatte institusjonelle eksistens, uten å forvanske dem i særlig grad» (Selznick, 1997, s. 57).

Verdier og normer kan være vanskelig å skille og de påvirker hverandre. Verdier oppfattes av de fleste som positivt og grunnleggende for god moralsk atferd. For eksempel kan verdien nestekjærlighet være grunnlag for atferden ved at barnehager har praktisk solidaritetsarbeid til barn i fattige land. For andre vil det å markere pride være en atferd for å vise nestekjærlighet til barn og familier som definerer livene sine utenfor den klassiske kjønnsforståelsen. «Verdier er byggesteiner i kulturer og religioner og i de fleste lands grunnlover. Derved er de styrende for holdninger, atferdsformer og prioriteringer i samfunnet» (Kirkhaug, 2021, s. 19).

Verdier kan være skapt av utenforliggende forhold men også fra en indre overbevisning (Kirkhaug, 2018, ss. 38-39). Barnehagens verdigrunnlag er et eksempel på et utenforliggende forhold og er definert i lovverk. Indre overbevisning kan for eksempel være styrt av religiøse verdier. Verdier kan være moralsk nøytrale og vi kan se at verdiene nestekjærlighet og inkludering tolkes likt innenfor ulike religioner, men det praktiseres ulikt (Kirkhaug, 2018). En verdi som er personlig kan gjennom utvikling og endring bli en del av et samfunn (Busch, 2014). Eksempel på dette kan være respekt og inkludering av LHBTIQ+ personer i samfunnet. I dag er dette en del av kulturen og politikken i landet vårt der alle skal inkluderes uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, rase eller religion. Selznick (1997) legger vekt på at man må tilpasse seg de verdiene som dominerer i samfunnet.

Normer skiller seg fra verdier gjennom at de kommer «til uttrykk gjennom grader av internalisering og kilder» (Kirkhaug, 2021, s. 38). Normer kan kobles til atferd og handling. Eksempel på dette kan være Bibelens ti bud. Bibelens bud blir for kristne en rettesnor for praktisk og åndelig handling. Normer kan være knyttet direkte til gitte situasjoner for skikk og bruk i landet du bor, men blir også synlige helt ned på organisasjonsnivå. Mål og verdier kan ofte bli forvekslet, men mål er et tydelig lederverktøy som viser vei for en ønsket situasjon. Ulike mål som settes kan omtales som organisatoriske fyrlykter. For barnehager med særlig formål er det skjelling grunn til å tro at formålet påvirker beslutningsatferden til leder.

Formålet skal vise vei for andre mål, det være seg hovedmål eller delmål som man ønsker å oppnå på et gitt tidspunkt. Verdiene kan «være nødvendige for å realisere målene, etter som mål stiller ansatte fritt til å velge virkemidler» (Kirkhaug, 2021, s. 40). Virkemidler kan dreie seg om strategier leder har for å nå målene.

På bakgrunn av organisatoriske forhold som lovverk, verdier og normer ser vi at de henger tett sammen, men at de må tolkes og tilpasses organisasjonen. Videre vil jeg nå gå inn på å hvordan kulturen i en organisasjon påvirker beslutningsatferden. Kulturen i en organisasjon beskriver hvordan ting gjøres og fungerer og den gjenspeiler den ledende ideologien (Cameron & Quinn, 2013). Edvard B. Taylor (Kirkhaug, 2018) beskrev allerede i 1871 at kultur er sammensatt av kunnskap, trosformer, kunst, moral, juss og andre ferdigheter man tilegner seg som samfunnsborger. Dette er en vid kulturbeskrivelse, men den er fortsatt gjenkjennbar. Edgar Schein (2010) påpeker at kultur er læring og vi lærer av hverandre, man kan derfor si at kultur går i arv. Kulturen opprettholdes så lenge den oppfattes som riktig. Den kan være følelsesbasert og våre tankesett og handlingsmønster påvirkes av kulturen vi er en del av.

Schein (2010) beskriver at organisasjonskultur kan forstås på ulike nivåer. Jeg vil videre rette blikket mot den synlige delen av kulturen. Det som er synlig i kulturen kan også beskrives som artefakter eller symboler (Jacobsen & Thorsvik, 2007, ss. 130-131). Artefakter er konkret og kan være skriftlig materiell som barnehager formulerer gjennom årsplan eller verdidokumenter. I møter med kjønnsdebatten og pride er det særlig to artefakter som er kjent; regnbueflagget og regnbuen. Utfordringene med de ulike artefaktene er at man må kjenne til hva de betyr for fullt ut å forstå innholdet, først da får de en symbolsk verdi. «[...] det er viktig å være oppmerksom på at artefakter kan alltid tolkes ulikt av ulike individer» (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 130).

Barnehageeier og styrer er sentrale aktører i de organisatoriske forholdene for barnehagen. Beslutninger som er tatt for organisasjonen kan følge barnehagens kultur i mange år. Tidligere ledere, eller andre med sterk innflytelse, kan ha satt sitt preg på de organisatoriske forholdene som råder i barnehagen (Jacobsen, 2012). Ved ønske om endring kan det oppstå verdi eller interessekonflikter som utfordrer den eksisterende kulturen. «Folk er dessverre ikke klar over sin egen kultur før den blir utfordret, før de erfarer ny kultur, eller før den blir gjort åpen og

eksplisitt gjennom for eksempel et rammeverk eller en modell» (Cameron & Quinn, 2013, s. 19).

Verdier og kultur styrer atferd og det kan være mønster av antakelser som en gruppe betrakter som sant og som de handler uti fra (Jamil, 2014). Organisatoriske forhold henger tett sammen og påvirker hverandre. Dette vil man se når vi i siste del retter fokuset mot makt som et organisatoriske forhold som påvirker beslutningsatferden. Makt og kultur henger tett sammen. Kulturen kan styre de uformelle maktforholdene i barnehagen (Jacobsen, 2012, s. 74). Ansatte kan gjennom innarbeidet kultur ha sterk uformell makt, hvem som er legitime beslutnings-taker kan da være vanskelig å oppfatte. «...noen bruker makt for å forsvare sine og andres rettigheter» (Kirkhaug, 2018, s. 108). Makt er aldri likt fordelt og det vil alltid være noen mennesker eller stillinger som innehar mere makt enn andre, både formelt og uformelt (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Ledere trenger tilgang til makt, både for å ta kontroll på uformelle maktstrukturer og for å ta nødvendige avgjørelser (Kirkhaug, 2018). Maktforholdet i organisasjonen kan påvirke hvordan systemene fungerer samt deres forhold til omgivelsene (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Eier kan ha ulik innflytelse i barnehagen. Eier kan støtte styrer aktivt i å følge opp formål og pedagogisk retning, eller de kan ha en perifer og mer kontrollfunksjon.

Mange barnehager i Norge er foreldreeide. Foreldrene innehar eieransvar, utgjør styrefunksjonen og samtidig er brukere av barnehagen. Dette viser at eier har ulike makt og innflytelse på driften det pedagogiske innholdet. Barnehagens samarbeidsutvalg er lovfestet og gir foresatte en formell påvirkning og uttalelsesrett, samtidig er de ikke beslutningstakere for virksomheten. For en privat barnehage, og særlig de foreldreeide barnehagene, er foresattes stemme viktig for driften.

Maktbalansen mellom eier og styrer kan bli konfliktylt hvis ikke de formelle strukturene er avklart. Makt er når en person eller gruppe «[...] er i stand til å påvirke en situasjon til sin fordel» (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 157). En leder kan dermed utøve sin makt og trekke beslutning selv om andre kan være uenige. Det er viktig å være seg bevisst maktposisjoner som ulike ansatte innehar, eller tar. Styrer må være oppmerksom på hvordan hen kan gjennomføre viktige beslutninger og dermed lede til positiv utvikling. Makt oppfattes for mange som negativt, men for å lykkes i en maktposisjon er man avhengig av tillitt. I

organisasjoner der leder har stor tillitt brukes det mindre energi på å få gjennomslag for sine beslutninger (Kirkhaug, 2018, s. 109).

Gjennom redegjørelsen og utvalg av organisatoriske forhold ser vi at de ulike elementene påvirker hverandre. Verdigrunnlag, formål, kultur og makt kan samlet, men også alene, påvirke beslutningsatferden.

Organisatoriske forhold innenfor beslutningsteori kan beskrives i følgende hypoteser:

H3: Barnehagens verdigrunnlag har betydning for hvordan styrer vektlegger arbeidet med kjønns mangfold.

H4: Barnehagens kulturelle artefakter kan tolkes ulikt og kan ha påvirkning på beslutningsatferden.

H5: Maktforholdet i organisasjonen har betydning for beslutningsatferden.

3.2.2 Personlige forhold

I dette kapittelet retter jeg oppmerksomheten mot personlige forhold som kan påvirke beslutningsatferden. Jeg vil trekke frem tre forhold; personlige identitet og engasjement, leders og ansattes kunnskapsnivå samt lederverdier. Begrunnelsen for dette er at jeg opplever at forholdene ligger tett opp til organisatoriske forhold og at de påvirker hverandre.

Vi tilnærmer oss verdivalg på ulike måter og verdier påvirker våre beslutninger på et personlig plan. Samtidig er det grunn til å tro at man også trekker dette med seg inn i yrkesetikken som profesjonell barnehageansatt. Det er godt dokumentert i forskningslitteratur at lederens personlige verdier påvirker lederatferd. Sett fra en annen synsvinkel er det interessant at der leder deler verdier med de som skal ledes er suksessfaktoren større for å lykkes (Busch, 2014, s. 38). I barnehager med særlig formål er det rimelig å anta at styrer og barnehagens kristne verdigrunnlag har tette bånd. I Norge er vi ikke godt kjent med at leders personlige religiøsitet kommer til uttrykk i arbeidslivet (Kirkhaug, 2018). Det er samtidig grunn til å tro at barnehager med særlig formål innehar et lederskap der religiøs overbevisning kan påvirke organisatoriske forhold. I debatten rundt kjønns mangfold og pride tolkes dette ulikt, dette gjelder uavhengig av om man har en religiøs overbevisning eller ikke.

Personlig identitet og engasjement kan være en avgjørende faktor for utfallet av beslutninger. Selznick (1997) belyser at det kan være for lett å fokusere på personlige elementer i lederrollen. Psykologiske egenskaper og personlige relasjoner kan stå i veien for god beslutningsatferd. For å gjenkjenne hvordan en organisasjon fatter beslutninger må man ha kunnskap og forståelse for aktørenes bakgrunn og kontekst (Jacobsen & Thorsvik, 2019).

Barnehager skal være en kunnskapsorientert og lærende organisasjon (KD, 2006). Ansatte har med seg personlig og erfaringsbasert kunnskap gjennom levd liv, men også kunnskap gjennom utdanning. Utdanningsnivået i barnehager er ulikt, her arbeider det assistenter uten formell utdanning, fagarbeidere, barnehagelærere med og uten tilleggsutdanning.

Kunnskap i seg selv er ingen gitt størrelse, og i barnehagen som en lærende organisasjon vil kunnskaper og innsikter som bidrar til å stille spørsmål ved etablerte sannheter og praksis, få betydning for utviklingsarbeidet
(Lafton & Skogen, 2014, s. 224)

Kunnskap tilegnes ulikt og det omsettes og oppfattes forskjellig, jeg velger derfor å trekke dette inn under personlige forhold som påvirker beslutningsatferden. Personlige verdier kan påvirke kunnskapsforståelsen og tolkningen av den, og kunnskapsutvikling i organisasjoner har et varierende spenn. Kjell-Åge Gotvassli (2014) trekker frem tre perspektiver på kunnskap; det rasjonelle perspektivet, den erfaringsbaserte forståelsen og gjennom følelser. Det rasjonelle perspektivet handler i den vestlige kulturen om at kunnskap kan identifiseres gjennom teori basert på forelesninger, kurs, sjekklister og planer. Den erfaringsbaserte forståelsen fokuserer på mentale prosesser, basert på sosiale og kulturelle fenomener (Gotvassli, 2014, s. 22). Kunnskap tilegnes og skjer i samhandling og gjennom refleksjon. Når dette skjer gjennom sosiale og kulturelle perspektiver kan det antas at det kan råde et felles syn i en gitt barnehage. Det siste perspektivet på kunnskap er følelser. Dette har tradisjonelt lav status i organisasjonsforskning og «følelser har blitt sett på som forstyrrende for å kunne ta rasjonelle beslutninger» (Gotvassli, 2014, s. 24). Følelser tas i bruk gjennom refleksjon, tankeprosesser eller ideer uten å tenke på hva som ligger bak. Her kan vi også tenke oss hva man som styrer eller medarbeider har med seg fra eget liv og erfaring, og at det er en del av konteksten i beslutningsatferden. I møte med kjønnsmangfold og pridemarkering spiller de ulike perspektivene på kunnskapsforståelse inn. Det ligger i styrers oppdrag å tolke hvor mye de ulike perspektivene skal vektlegges og påvirke beslutningsatferden.

Ledelse skjer i samspill mellom medarbeiderne og ledelse kan beskrives som et lagarbeid (Mintzberg, 2009). Et hvert lag må ha en lagleder, dette er styrers rolle. Hvordan rollen utøves vil variere og leders atferd og lederstil påvirker beslutninger. Styrer har gjennom lovverk mye organisatorisk makt og staker ut kursen for det pedagogiske arbeidet. Det finnes ulike teorier om lederstiler, men gjennom en rekke empiriske undersøkelser (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 414) er det to grunnleggende lederstiler; relasjonsorientert ledelse og oppgaveorientert ledelse. Den relasjonsorienterte lederstilen fokuserer på at medarbeidere er aktivt med i prosesser og beslutninger. Den oppgaveorienterte lederen trekker beslutningene selv og er opptatt av de formelle posisjonene i organisasjonen. En leder vil normalt sett variere sin lederstil og atferd, men det er en tendens at medarbeidernes innflytelse i beslutningsprosesser er normalen (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Lederstil kan være avgjørende for utfallet av beslutningsatferden. Der involverte parter er aktivt med i prosesser, blir lyttet til og opplever seg hørt, vil utfallet i mange sammenhenger oppleves vellykket. Utfallet kan føre til personlige endringer som får følger for enkeltpersoner, men man kan også unngå konflikter eller dyp splittelse.

Selznick (1997) benytter «lederskap» som et ledelsesbegrep. Selznick skriver videre at «Lederskap er ikke ensbetydende med å utøve et embete eller ha høy prestisje eller myndighet eller fatte beslutninger» (Selznick, 1997, s. 30). Som leder må man ha evne til å forstå sosiale prosesser og kjenne kulturen og organisasjonen man leder. Leders viktigste oppgave blir å bevare verdiene, da må man i enkelte sammenhenger legge bort personlig prestisje eller prinsipper. En profesjonell leder bør ikke ta beslutninger basert på privat synsing og praksis, men begrunne valgene faglig og etter profesjonens retningslinjer. Samtidig vet vi fra teorigrunnet at personlig erfaring, familiebakgrunn, oppvekst, religiøs eller politisk overbevisning påvirker valg og beslutninger (Kirkhaug, 2018).

I beslutningsprosesser kan det velges ut personer med ulik innflytelse som kan trekke beslutningen i en ønsket retning. I krevende etiske saker kan sammensetningen i en beslutningsgruppe være avgjørende. Hvis beslutningsgruppen blir sammensatt av personer som har et jevnbyrdig syn i saken er det nærliggende å tro at det vil påvirke utfallet i en gitt retning. Er derimot gruppen sammensatt av et variert mangfold av grunnleggende meninger og oppfatninger er sjansen større for at beslutningsgrunnet blir rikere, men utfallet er ikke

gitt i forkant med tanke på hvem som er deltakere. Slike grupper kalles også for beslutningsforum. Dette kan være styremøter eller ulike utvalg innad i barnehagen som settes sammen og gis et mandat til å ta en bestemmelse (Jacobsen & Thorsvik, 2019, ss. 311-313).

Personlige forhold oppsummeres i følgende hypoteser:

H6: Styrers personlige engasjement påvirker beslutningsatferden i større grad enn verdigrunnlag og formål.

H7: Styrer opplever at kunnskapen om kjønns mangfold i barnehagen er mangelfull.

3.2.3 Trekk ved situasjonen

Vi skal nå sette søkelys på det siste hovedpunktet som påvirker beslutningsatferden. Trekk ved situasjonen påvirker hvordan vi tilnærmer oss en beslutning og trekkene kan være mangfoldige og situasjonsbestemt. Det kan handle om man opplever situasjonen som oversiktlig eller uklar, faktagrunnlag, krysspress mellom ulike interessenter eller parter, tid og historisk utvikling (Jacobsen & Thorsvik, 2007).

Situasjonsteori handler om at man må tilpasse seg omgivelsene man er en del av (Bukve, 2014). Teorien beskriver at det ikke finnes en spesifikk måte å løse utfordringer på, men man må lytte og innhente informasjon avhengig av situasjon man står overfor. Informasjonsinnhenting er først og fremst en lederoppgave. Der situasjonen oppleves som stabil skapes det forutsigbarhet og behovet for informasjon reduseres. Der situasjonen oppleves som sammensatt og kompleks øker informasjonsbehovet. Når trekk ved situasjonen oppleves som kaotisk er det krevende for en leder å sile ut rett eller saksviktig informasjon. Denne teoretiske tilnærmingen kan oppleves kjent i vanskelige beslutninger (Bukve, 2014). Pride og kjønnsdebatten kan oppleves følelsesladet. Kultur, religion, etikk, moral, tradisjon og faglig kunnskap trekkes inn i debatten og trekk ved situasjonen kan dermed oppleves som kaotisk.

Kjønns mangfold og pridemarkering i barnehagen er et omstridt tema. I debatten trekkes det blant annet inn kulturelle og religiøse forhold, kombinert med forskning. Å ha et godt faktagrunnlag og et reflektert forhold til kilder er derfor viktig. Kilder kan deles i to undergrupper; personlige og institusjonelle (Jacobsen, 2015, s. 190). Gjennom personlige kilder kan man vite hvor informasjonsgrunnlaget kommer fra, det kan være personlig synsing, men også litteratur med kjent forfatter. En institusjonell kilde kan være en organisasjon eller

en gruppe som kollektivt ønsker å fremme saksopplysninger eller kunnskap (Jacobsen, 2015). I mange sammenhenger kan man søke informasjon i kilder man vet for eksempel har samme etisk verdigrunnlag som en selv, informasjonen kan dermed bli ensartet som beslutningsgrunnlag. I dag ser vi at diskusjoner flyttes til digitale kanaler og kommentarfelt. En fare med dette er at fakta og informasjon kan mistolkes lettere enn når man drøfter saker gjennom personlig deltakelse. Møter man motstand er det lett å trekke seg ut fra debatten eller konflikten og la problemene stå uløst (Jacobsen & Thorsvik, 2019).

Krysspess er når man har motiver som ikke lar seg forene med ønsker i en sak (Berg, 2023). Dette krysspesset kan være motiver og utenforliggende forhold, eller et indre motiv med ønske om en endring som påvirker for eksempel pedagogisk praksis eller verdigrunnlaget. Et illustrerende eksempel på krysspess er ulike interessegruppers syn på kjønns mangfold og pridemarkering. Foreningen Fri og Rosa Kompetanse ønsker å opptre faktabasert, samtidig er det store variasjoner om barnehager ønsker å ta del i kursene på bakgrunn av Fri sin politiske plattform. Vi kan da tenke oss at det blir krysspess mellom grunntankene fra Fri og den gitte barnehagen.

Foreldrene spiller en viktig rolle i barnehagens organisatoriske forhold. Lovverket beskriver deres formelle rolle gjennom foreldreråd og samarbeidsutvalg. I private barnehager kan også foresatte inneha en eierfunksjon ved at barnehagen er foreldreid. Foresattes synspunkter skal vektlegges i det pedagogiske tilbudet. Forholdet mellom eier og foresatte er i endring og presset til å påvirke barnehagetilbudet har endret seg etter at det er blitt full barnehagedekning og konkurranse i sektoren. Som gruppe har foresatte innflytelse og kan stille krav til barnehagen og styrer må ha et bevisst forhold til de ulike interessene i foreldregruppen. På bakgrunn av dette skal styrer foreta beslutninger etter lovverk når interessentenes forventninger spriker (Granrusten & Moen, 2014). Jeg velger å legge foresattes rolle i denne delen av besvarelsen fordi det kan oppstå sterkt krysspess i foreldregruppen i deres syn på kjønns mangfold og pridemarkering. Det kan også oppstå krysspess innad i foreldregruppen når de på den ene siden har lovfestede rettigheter etter barnehagelov, og samtidig er eiere av barnehagen.

Den historiske utviklingen rundt kjønn og pride har endret seg mye de siste årene. Bakgrunnen for dette kan være lovendringer, kirkens posisjon er svekket, sekulær

samfunnsutvikling eller informasjon og forskning på feltet. I barnehagesammenheng er det nærliggende å tro at samfunnets holdninger, lokalt og sentralt, preger tolkningene på om hvor mye fokus det legges på kjønns mangfold og pride i det pedagogiske arbeidet. Et viktig trekk ved beslutningsatferden blir dermed å ha god lokal kunnskap og kjenne til den historiske utviklingen i lokalmiljøet. Dette er trekk som kan beskrives som tid.

Trekk ved situasjonen kan oppsummeres i følgende hypoteser:

H8: Samfunnsendringene legger press på barnehagens fokus på kjønns mangfold og pridedemarkering.

H9: Meningsutveksling mellom barnehagen og foreldregruppen debatteres ikke da faktagrunnlaget er mangelfullt eller bærer preg av krysspress.

3.2.4 Beslutningsatferd

Som presentert i de foregående kapitlene er det mange forhold som påvirker en beslutning; organisatoriske, personlige og ulike trekk ved situasjonen. Det er samtidig ikke vanntette skott mellom de ulike forholdene og i mange sammenhenger vil de påvirke hverandre. Som en avslutning på forhold som påvirker beslutningsatferden vil jeg ramme inn forholdene i en kort teoridel om rasjonalitet og valg av alternativer.

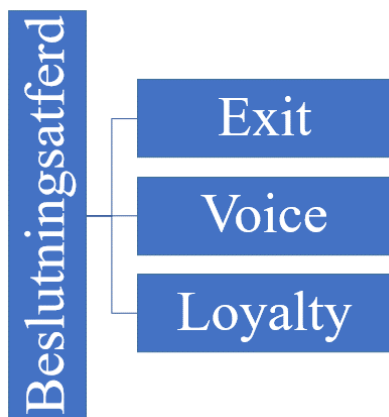
I beslutningsteorien har begrepet «rasjonelt» en sentral plass da det beskriver den ideelle beslutningen i gitt situasjon. Det man ofte ser er at vi handler begrenset rasjonelt (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Dette betyr at vi ikke alltid har mulighet til å se hele faktagrunnlaget eller alle problemene. Målene kan i mange situasjoner være uklare eller må formuleres i ettertid. Informasjonen man søker kan være knapp eller ensidig, og til slutt unngår man å ta valg fordi det er for krevende eller konfliktfyllt. I mange beslutning må man velge det man vurderer som «godt nok», dette blir i litteraturen kalt satisfierende. Beslutninger er et resultat av ulike valg for så til slutt velge det alternativet som er mest tilfredsstillende. Begrenset rasjonalitet viker fra teorien om at menneske handler perfekt rasjonelt da en beslutning i mange sammenhenger vil være situasjonsavhengig (Jacobsen & Thorsvik, 2019).

For å påvirke en beslutning må man ha kunnskap om de omliggende forholdene i organisasjonen. Organisatoriske forhold, personlige forhold og trekk ved situasjonen påvirker alle beslutningen i større eller mindre grad. En beslutning vil i de fleste tilfeller være et valg

mellom ulike alternativer (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Grunnleggende verdier som man personlig fronter kan komme under press eller man kan komme i personlige verdikonflikter. Eksempel på dette er om man skal gå inn i kjønns og pridedebatten i barnehagen eller forholde seg taus. Som styrer kan det være krevende å forholde seg taus i å ta standpunkt på synet om pride og dens mange perspektiver. Politikere, interessegrupper, foreldre og ansatte kan ha sterke meninger om temaet og dermed søke endring i den beslutningen som ligger til grunn for praksis.

3.3 Exit, voice og loyalty

Når en beslutning er tatt får det konsekvenser. Man kan endre praksis, atferden eller velge å holde fast ved samme utgangspunkt. Albert O. Hirschmans (1970) teori om «Exit, voice and loyalty» viser hvilke handlingsalternativer man kan ta. For å synliggjøre beslutningsatferdens følger har jeg laget en modell som viser hvordan Hirschmans teori blir synlig i praksis. Modellen viser at følgende av beslutningsatferden får utslag i tre ulike alternativer: 1. Exit; man trekker seg bort eller slutter, 2. Voice; man bruker sin påvirkningskraft til å si sin mening, 3. Lojalitet; man forholder seg til avgjørelsen og arbeider etter de beslutninger som er tatt. Teorien redegjøres for i videre avsnitt.



Figur 3: Modell for beslutningsatferd basert på rammevert. Egenutviklet

Albert O. Hirschmans (1970) teori om «Exit, voice and loyalty» er en klassisk strategiteori. Hirschmans teori kan på den ene siden oppleves nesten «for enkel» som teorigrunnlag, men samtidig innehar de tre valgalternativene kraft i en organisasjon. Som leder vil man ikke kunne være enig i alt man skal foreta seg og det vil oppstå krevende situasjoner der man utfordres på verdier, etikk eller moral. Hvilke strategivalg man velger kan være person eller

situasjonsavhengig, samtidig som leders forhold til organisasjonen kan påvirke beslutningen man foretar seg. «Exit, voice and loyalty-teorien» beskrives også som en tenkemåte for respons når det oppstår vansker eller man står foran ulike dilemmaer. Teorien kan sees på som et rammeverk på ulike reaksjonsformer og kan benyttes på mikro og makronivå. Hirschman bruker eksempler fra familien og samlivsrelasjoner som eksempler på mikronivå og et lands styresett (diktatur) som eksempel på makronivå. I denne oppgavens sammenheng kan styrers beslutning om barnehagen skal, eller ikke skal, gå inn i pridemarkeringen få følger både på mikronivå og makronivå. På makronivå handler det om hvordan styrer forholder seg til eier og hvor mye myndighet eier gir til styrer for å utføre sitt mandat som leder. Innad i barnehagen, på mikronivå, kan det blir diskusjoner i personal eller foreldregruppen. Meningsutvekslingen kan eksempel vis handle om pedagogisk praksis og om, eller hvor mye, barna skal lære om kjønns mangfold og pride. Uansett utfall kan barnehagens rykte og gode omtale få en følge for driften.

Exit-alternativet handler om at man velger å forlate institusjonen eller samarbeidet når det oppstår utfordringer man ikke vil ta del i. Å «ta en exit» beskriver et tydelig reaksjonsmønster der man fysisk tar valg om å trekke seg bort. Når man velger dette reaksjonsmønsteret skjer det, ifølge Hirschman, uten oppgjør ansikt til ansikt. Hva som skjer med organisasjonen i etterkant av exit forholder man seg dermed ikke til. Hirschman (1970) trekker frem eksempel på hvis man er misfornøyd med et produkt så slutter man å kjøpe dette uten å si ifra, som forbruker velger man exit alternativet. I denne oppgavens sammenheng kan styrers valg og tolkning av Rammeplanen (2017) få konsekvenser for arbeidsforholdet hvis det strider mot det særlige formål. Ansatte kan slutte eller foresatte kan velge å avslutte «kundeforholdet» i barnehagen på bakgrunn av de beslutningene som blir tatt.

Et av alternativene til exit er å bruke sin stemme, «voice». Voice handler om å si ifra, klage, eller å ta i bruk sin påvirkningskraft gjennom for eksempel politiske prosesser. Politiske prosesser kan i barnehagen handle om å bruke sin innflytelse og delta i ulike nettverksgrupper. Som ansatt kan man også fremme sin stemme via trepartssamarbeid med ledelse, verneombud og tillitsvalgt. Styrer kan påvirke ønsker om endring i samarbeidsmøter med eier, i samarbeidsutvalg med foresatte, eller delta i nettverkssamarbeid med kommunen og andre private barnehager. Når flere går sammen om å uttrykke sin mening kan kostnadene bli mindre da man er sterk i gruppefellesskapet. Gjennom demokratiske prosesser kan man velge

å bli værende i organisasjonen og påvirke i ønsket retning. Ved å bruke stemmen forholder man seg til en viss grad lojal, samtidig som man påvirker til ønsket endring (Hirschman, 1970). Dette fører oss over til det tredje alternativet i Hirschmans rammeverk; lojalitet.

Lojalitet handler om å forholde seg solidarisk til de beslutninger som blir tatt (Hirschman, 1970). Dette innebærer at man godtar de endringer som skjer og velger å forholde seg til, eller arbeid etter dem. Jo høyere tilhørighet den enkelte har til organisasjonen jo sterkere er lojaliteten. Ved å forholde seg lojal kan man også ha en forventning om at det kan skje endring, men endringen er ikke det som holder deg lojal. Hirschman åpner opp i sin teori at det kan være situasjoner der man kan føle seg tvunget til å være lojal. På den måten kan man bli værende i organisasjonen lenger enn det man egentlig ønsker. Eksempel på dette kan handle om den retning departementet legger for barnehagedrift eller hvordan eier legger føringer og tolkninger av verdigrunnlaget.

Exit, voice og loyalty oppsummeres i følgende hypotese:

H10: Styrere i barnehager med særlig formål forholder seg lojal til eiers syn i debatten rundt kjønns mangfold og pridemarkering.

4.0 Forskningsdesign og metode

I dette kapittelet redegjøres det for valg av design og metode. Det blir beskrevet hvilke vurderinger som ligger til grunn for de ulike valgene som er foresatt for å besvare problemstillingen:

- * *Hvordan opplever styrere i barnehage med ulikt «formål» kjønns mangfold og beslutninger om markering av pride?*
- * *Hvilke faktorer påvirker beslutningsatferden?*

4.1 Forskningsdesign

Dette studie benytter seg av en komparativ casestudie (Bukve, 2021, s. 128). Casestudie er en undersøkelse som retter seg mot få enheter for å gå i dybden på en sak eller et spesifikt fenomen (Thagaard, 2003). En komparativ case analyserer på to ulike nivåer; analyse i den enkelte casen og analyse mellom casene (Bukve, 2021). I denne oppgaven vil jeg analysere hver enkelt case for å se etter likhetstrekk og sammenhenger. Jeg vil sette casene opp mot hverandre mellom de som har ordinært formål og de med særlig formål etter Lov om barnehager §1 og §1a. For å operasjonalisere problemstillingen (Jacobsen, 2015, ss. 252-255) er det valgt ut tre styrere i barnehager i de to ulike formålsgruppene. Informantene har ikke eieransvar i barnehagen og er ansatt på formålet eier har lovfestet i barnehagens vedtekter.

4.2 Kvalitativ metode

Metoden i studien bygger på kvalitative dybdeintervjuer. Kvalitativ metode (Jacobsen, 2015) egner seg godt til å få frem et nyansert bilde av temaet. I et kvalitativt intervju (Kvaale & Brinkmann, 2015) forsøker man å forstå en utfordring sett fra intervjupersonens synsvinkel. Metoden egner seg bra til å gå i dybden på et emne som er lite belyst i barnehager, og da spesielt i barnehager med særlig formål. Kvalitative intervjuer har lang tradisjon innenfor pedagogikkfaget og samfunnsvitenskapen, og informantene er tradisjonelt godt kjent med denne formen for samtale og kommunikasjon (Kvaale & Brinkmann, 2015). Den kvalitative prosessen gir en viss fleksibilitet i å kunne tilpasse seg data og analyse parallelt (Thagaard, 2003, s. 28). Gjennom informantene ønsker jeg å søke beskrivelse av deres oppfatninger og handlingsatferd i møte med kjønns mangfold og pridemarkering.

Dybdeintervju er tidkrevende og man må velge ut deltakere som gir et godt empirisk grunnlag for drøfting av oppgaven og problemstillingen (Jacobsen, 2015). Problemstillingen i oppgaven er ikke begrenset til et spesifikt område i landet og vil derfor være tidkrevende hvis man skal møte informantene fysisk. Innsamling av data ble foretatt digitalt via Teams, dette var tidsbesparende.

En fallgrube i kvalitative intervjuer og forskning er evne til å forholde seg nøytral, samtidig har man erfart at fullstendig nøytralitet ikke er reelt. Forskerens interesse og engasjement for temaet kan være forstyrrende. Sette fra den andre siden kan engasjementet være en positiv ressurs fordi man har innsikt og god kjennskap til temaet (Tjora, 2010, ss. 175-176). Det at jeg er en del av barnehagemiljøet og selv skal tolke lovverket i lys av lokale tilpasninger, verdigrunnlag, samfunns- og politisk utviklingen, kan være både positivt og negativt for empirien. Min reliabilitet i forskningen opplever jeg ikke som hindrende fordi jeg erfarer tillitt fra informantene. At jeg har tilnærmet likt utgangspunkt som informantene er noe jeg har vært bevisst på gjennom hele prosessen, fra formulering av intervjuguide til gjennomføring av analysen.

4.3 Beskrivelse av utvalg av deltakere til studien

For å ha variasjon i det empiriske grunnlaget er det valgt et strategisk utvalg (Thagaard, 2003) der informantene har vært positive til å bidra i forskningen. Den teoretiske utvelgelsen består i at informantene har tatt beslutninger som har fått noen følger for dem eller barnehagen. Denne formen for utvelgelse av informanter heter tilgjengelighetsutvalg (Thagaard, 2003, ss. 54-55).

Utvalget består av seks informanter; tre barnehager med særlig formål og tre med ordinært formål. Ved å velge to ulike formålsgrupper ønsker jeg å se om det er noen variabler i formålsgrunnlaget inn mot problemstillingen. Informantene er jevnt fordelt over hele landet; en i nord, en i vest, to i øst og to i sør. Det er variasjon i om barnehagene ligger i by eller tettsted/bygd. Alle informanter er styrere i private barnehager. Det har vært et bevisst valg å velge ut private barnehager for de har som regel en tett relasjon til eier og stor innflytelse på ledelse av den pedagogiske praksisen. Om utvalgte informanter hadde tilhørt kommunale barnehager er det en mulighet for at resultatet i sammenligningsgrunnlaget hadde tatt en

annen retning. Offentlig eide barnehager følger et politisk føringssystem og styrer må i annen grad forholde seg til disse føringene enn styrere i privateide barnehager. Som barnehage med særlig formål må man etter loven være privat barnehage (KD, 2006). De tre barnehagene med særlig formål har ulike eiere. En eier fra Den Norske Kirke, en eier fra organisasjon tilhørende den konservative delen av kirkelandskapet og en eier fra kjede uten kirketilhørighet. Alle barnehagene med særlig formål er del av et større nettverk av barnehager, enten gjennom kjedeoppbygging eller at eier legger til rette for større nettverkssamarbeid. Utvalgskriteriet av denne gruppen er bevisst valgt for å få spredning innenfor gruppen av særlig formål. I gruppen av barnehager med ordinært formål er en eid av landsdekkende kjede og de to andre er eid av foreldrene. Utvalgskriteriet i denne gruppen har basert seg på informantenes interesse for å delta og ikke på eierforhold. Av hensyn til personvernet er ingen av barnehagene direkte oppført med eiernavn. Alle informantene har lang erfaring fra barnehagelæreryrket. De har gjennomført Nasjonal Styrerutdanning og flere av dem har tatt Master i ledelse, eller videreutdanning inne juss, veiledning eller spesialpedagogikk. Arbeidserfaring og utdanningsnivået til informantene gir et godt refleksjonsgrunnlaget med faglig tyngde.

Opplysninger om informantene kan summeres i tabell 2:

	Styrer 1	Styrer 2	Styrer 3	Styrer 4	Styrer 5	Styrer 6
Styrer mer enn 6 år:	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Eierforhold	Kjede	Den Norske Kirke	Kirkelig org.	Kjede	Foreldreid	Foreldreid
Særlig formål	Ja	Ja	Ja	Nei	Nei	Nei
Markeres pride i dag?	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja
Landsdel	Øst	Øst	Vest	Sør	Nord	Sør

Tabell 2: Opplysninger om informantene

4.4. Etiske hensyn

Oppgaven legger opp til at informantene må gå inn i etiske, og for enkelte religiøse, problemstillinger. De etiske retningslinjene overfor informanten er viktig å respektere og ivareta da de blir berørt av forskningen (Thagaard, 2003). I samfunnsdebatten om kjønns mangfold er det mye følelser og den religiøse overbevisningen kan prege intervjuet

selv om man er i et ansattforhold som profesjonell yrkesutøver. Det er få styrere i barnehager som til nå har uttalt seg om tema av ulike grunner.

I forkant av intervjuene ble det søkt godkjenning i SIKT (se vedlegg 3) der det fremkommer at man skal behandle personopplysninger i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet. For å beskytte informantenes anonymitet vil det gjennom analysen kun brukes kjønnsordet «hen». Bakgrunnen for dette er at deler av det som kan komme frem i intervjuene kan være politisk eller religiøst betinget og informanten kan i ytterste konsekvens komme i konflikt med arbeidsgiver hvis ikke anonymiteten blir ivaretatt. Alle informantene har underskrevet «Samtykke» (se vedlegg 2), samt fått informasjon om formål for studiet og hva det innebærer å delta i studie (se vedlegg 1).

4.5 Intervjuguide

Det kvalitative intervjuet har en strukturert oppbygging og følger en fastlagt mal. For å lykkes med innhenting av data er forsker avhengig av tillitt og åpenhet fra informanten (Thagaard, 2003, s. 84). I forkant av intervjuet har jeg hatt telefon eller epostkontakt med informantene. Jeg har redegjort for problemstillingen og bakgrunnen for at jeg ønsker å fokusere på temaet, og har utelukkende møtt positiv innstilling og velvilje.

Intervjuguid (se vedlegg 4) bygger på anvendt teori og følger en fast struktur. Den strukturerte malen blir brukt i analysen for å sammenligne og vurdere informantenes svar opp mot hverandre. Alle informantene blir intervjuet gjennom Teams og har fått intervjuguiden i forkant av intervjuet, dette etter ønske fra flere av informantene.

4.6 Validitet, reliabilitet og overføringsverdi

Validitet, reliabilitet og overføringsverdi er begreper som brukes når man skal vurdere kvaliteten på et forskningsprosjekt (Thagaard, 2003). Validiteten i oppgaven er rettet opp mot problemstillingen jeg søker svar på. Fenomenet som er undersøkt er komplekst (Jacobsen, 2015, s. 355) og kan være vanskelig å måle, det er derfor utarbeidet en utfyllende intervjuguide der spørsmålene overlapper hverandre noe. En svakhet ved studie er at utvalget av informanter er begrenset. Flertallet av informantene har vist interesse for temaet og dette kan også prege resultatet i en retning enn om det hadde vært et tilfeldig utvalg. Reliabiliteten

drøfter forskningen sin pålitelighet. Når en studie har høy grad av relabilitet vil andre komme frem til tilsvarende resultat hvis de benytter samme metode (Thagaard, 2003). I dette studiet representerer informantene hele landet og gir oss et lite innblikk i variasjoner mellom landsdeler. Hvis utvalget kun hadde vært lokalisert til et spesifikt område i landet ville mulig resultatene vist en annen retning. Studien er bygget opp systematisk for å gjøre det oversiktlig og forståelig, dette viser hvordan jeg har kommet frem til mine funn og svar på hypotesene.

Jeg forsker i dette prosjektet i en sektor som jeg selv arbeider i. Dette er en styrke da jeg har god erfaring til praksisfeltet. Samtidig kan nærheten til problematikken farge hvordan utvalget av informanter er satt sammen eller hvordan intervjuguiden er bygget opp. Deltakerne til oppgaven er kjent med den norske barnehagetradisjonen og kulturen. Utfordringen med dette kan være at man tar problemstillingen for gitt, eller det kan være krevende å få frem relevante spørsmål som fremmer det aktuelle temaet (Thagaard, 2003). Den etiske siden ved om informant og forsker har en nær relasjon kan være utfordrende. I denne oppgaven kjenner jeg til noen av informantene fra før av, men har ingen nær venne -eller kollegarelasjon til dem utover at vi har samme type stilling.

Overføringsverdi (Jacobsen, 2015, s. 17) handler om man kan videreføre tematikken til andre sammenhenger. Generalisering (Kvaale & Brinkmann, 2015) er et annet begrep som ofte brukes i når man skal beskrive overføringsverdien. Min studie har et begrenset antall deltakere og man kan derfor ikke generalisere i kvantitativ forstand, det har heller ikke vært målet for studie. Kvaale og Brinkmann (2015, ss. 290-291) beskriver at i samfunnsvitenskapen har man ikke alltid som formål å hente mest mulig data, men å foreta en kvalitativ dybde på et gitt område. Gjennom resultat og analyse får man et lite innblikk i problemstillingen og beskrivelse av hvilke forhold som påvirker styrers beslutningsatferd. Mine vurderinger er at funn og drøftinger har relevans for mange styrere i deres arbeid. Prosjektet kan også være interessant i studiesammenheng for barnehagelærerstudenter i møte med etiske problemstillinger man opplever i arbeid med barn og familier.

5.0 Resultater og analyse

Vi har nå sett på bakgrunnen for oppgaven, teori og valg av metode. Bakgrunnen for tematikken er at jeg i min styrerkarriere opplever at barnehagens møte med kjønnsmangfold og pridemarkering i barnehager er et vanskelig tema og lite forsket på. I teorikapitlet er det gjort rede for beslutningsteori med fokus på beslutningsatferd. Her har jeg trekt frem tre punkter som påvirker beslutningsatferden; organisatoriske forhold, personlige forhold og trekk ved situasjonen. Denne teorien bygger en beslutningsmodell av Jacobsen og Thorsvik (2007). Videre redegjorde jeg for hvilke handlingsalternativer man kan ta når en beslutning er tatt; «exit, voice og loyalty», etter teori av Hirschman (1970). Det er valgt kvalitativ metode og seks styrere er intervjuet. Tre av styrerne tilhører gruppe av barnehager med særlig formål og tre med ordinært formål. Intervjuguiden ble bygd opp systematisk rundt teorien og analysedelen har en tilsvarende systematisk oppbygging. Gjennom en metodisk oppbygging av teori og analyse søker jeg å få svar min problemstilling:

- * *Hvordan opplever styrere i barnehage med ulikt «formål» kjønnsmangfold og beslutninger om markering av pride?*
- * *Hvilke faktorer påvirker beslutningsatferden?*

For å besvare problemstillingen har jeg tatt utgangspunkt i ulike forhold som kan påvirke beslutningsatferden. Jeg har belyst hvilke konsekvenser det kan få for styrer eller involverte parter i organisasjonen når en beslutning tas. Resultatet presenteres gjennom en serie av seks intervjuer. De tre første informantene (Styrer 1, Styrer 2 og Styrer 3) er ansatt i barnehager med særlig formål der det kristne verdigrunnlaget vektlegges. De tre neste informantene (Styrer 4, Styrer 5 og Styrer 6) arbeider etter den ordinære formålsparagrafen som alle barnehager i Norge skal forholde seg til. Intervjuguiden var lagt opp systematisk etter ulike forhold som påvirker beslutningsatferden, samt hva som kan bli konsekvenser i en beslutning. Den inneholdt totalt 25 spørsmål og ble avsluttet med at informantene bekreftet at jeg kunne bruke informasjon fra intervjuene i oppgaven og i videre studier.

Ved hvert deltema er det tilhørende hypoteser. Det er totalt 10 hypoteser og de vil være grunnlag for drøfting av empiriske funn i kapittel 6. Jeg vil nå presentere funnene strukturert gjennom resultater og analysedelen. Vi begynner alltid med gruppen av særlig formål for så å

gå over til gruppen med ordinært formål når materialet presenteres. Der det ikke er mulig å skille gruppene blir det beskrevet.

Den første hypotesen i oppgaven ble presentert i kap. 1.1 Problemstillingen. Dette er en hypotese som ble laget som en bakgrunn av oppgavens tematikk.

H1: Styrere i barnehager med særlig formål opplever i større grad enn ordinære barnehager verdimeslige dilemmaer i møte med pride.

Jacobsen og Thorsvik (2019) belyser at man handler begrenset rasjonelle og man tar valg ut fra det som oppleves som godt nok. Dette vil ligge som et bakteppe gjennom de påfølgende kapitlene. Svaret og oppsummering av hypotese H1 blir beskrevet i slutten av hele resultat og analysekapitlet.

5.1 Styreres generelle tolkning om kjønns mangfold og pride

For å få et innblikk i styrers beslutningsatferd har jeg valgt først å trekke frem hvordan de ulike styrerne tolker begrepene kjønns mangfold og pride. I studiens andre hypotese skal vi se på om styrerne har ulike tolkninger av kjønns mangfold og pride.

H2: Styrere har ulik tolkning av kjønns mangfold og pride og forståelsen er avgjørende for om barnehagen har pridemarkering.

I møte med kjønns mangfold enes alle informantene om at barn skal få uttrykke seg slik de ønsker, og det skal man vise stor respekt for i barnehagen. Flere har arbeidet bevisst med at «Lucia» kan være både gutt og jente, og det arbeides aktivt med å fjerne blant annet stereotypiske fargeholdninger som blått til guttene og rosa til jentene. Mangfold handler om at alle skal inkluderes i barnehagens praksis, barnehagen skal romme alle.

I gruppen av særlig formål har styrerne ulik oppfatning og definisjoner på hva de legger i begrepet kjønns mangfold. Styrer 1 og Styrer 2 fra barnehage med særlig formål beskriver at kjønns mangfold er inkludering og at vi kan ha ulik oppfatning av hva kjønn er. «Noen mennesker har ikke en klar kjønnsidentitet» forteller Styrer 2. Hen beskriver videre at kjønns mangfold ikke bare rommer synet på kjønn og seksualitet, men individualisme. Styrer 1 forteller at:

[...]det så mange ulike kjønn og det er det jo ikke alle som er klar over heller. Jeg snakket faktisk for litt siden med ei som en dag føler seg som gutt, en dag føler seg som jente, en dag føler seg som begge deler og kanskje noen dager ingen av delene. Det sier jo litt om mangfoldet som er her ute i samfunnet. Så tenker jeg litt sånn i barnehagesammenheng da at kjønns mangfold er jo noe vi ikke snakker særlig om og det er det lite av i barnehagen, for da er man enten gutt eller så er man jente. Det er min opplevelse. (Styrer 1)

Styrer 3 forteller:

For meg så er kjønn gutt og jente. Men så er vi også veldig opptatt av at gutter skal være ulike måter å være gutter på og jenter skal være ulike måter å være jenter på. Og det tror jeg at vi har blitt mer bevisst på de siste, ja kanskje bare de siste 5 årene. (Styrer 3)

De tre informantene med ordinært formål legger ikke stor vekt på kjønnsbegrepet, men mer på mangfold som helhet. Samtidig forteller Styrer 4 og Styrer 6 at det kan være flere kjønn enn han og hun. Uavhengig av deres syn er det viktigste at alle skal møtes med respekt og inkluderes i barnegruppen.

Egentlig er definisjonen på en måte noe som kommer innenfra, ikke på en måte avhengig av hvordan du ser ut på noen måte da (pause). Det er jo litt flere enn når vi vokste opp med han og hun. Intetkjønn hadde vi kanskje hørt om da, men det er det vel ikke noe som heter nå lenger. Nå er det hun og hen. (Styrer 6)

Grunnforståelsen av kjønn viser ulikheter. Styrer 3 har en biologisk tilnærming til kjønn mens flere av de andre trekker frem kjønn som en følelse og noe som kommer innenfra. Med slik ulik tilnærming kan det være vanskelig å forenes mot en felles forståelse av ordet kjønns mangfold. Dette understrekes også i forskning (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 305) sin at fagfolk innenfor samme profesjon kan tolke informasjon ulikt og dermed blir det vanskelig å forstå hva som er riktig eller mest hensiktsmessig. Styrer 3 er den eneste som fremmer den klassiske forståelsen av gutt og jente, men at uttrykket kan være ulikt. Det er interessant at hen opplever en endring innenfor temaet. Disse opplevde endringene kan mulig antyde at

endringene som er gjort i lovverk og kirkens offisielle syn på kjønns mangfold og pride påvirker oss, men at endringer av store religiøse og verdimeslige tilnæringer tar tid.

Vi skal nå se videre på informantenes forståelse av pride. Alle styrerne oppgav at pride forbindes med fest, moro og pridetog. Styrer 1 som leder en barnehage med særlig formål og som selv er tydelig i sin legning sier:

Jeg skulle så inderlig ønske at det fantes pride slik det gjør i dag når jeg selv var liten. Jeg latet jo i mange år som at jeg var noe annet enn det jeg var og det er jo vanskelig å ikke være seg selv 100%, det har jeg kjent på. Og det å ikke få lov til å være seg selv, det gjør jo noe med deg som menneske. (Styrer 1)

Styrer 3, som også leder en barnehage med særlig formål, har en annen tilnærming til pride.

Det er litt sånn at pride det blir litt smalt. Det handler og lesbiske og homofile sine rettigheter. Jeg tenker det er litt sånn voksent. Vi møter jo alle med respekt og ønsker velkommen. Jeg tenker at det går an å ha ulike familiesammensetninger i barnehagen, men samtidig si nei til pride. (Styrer 3)

I barnehager med ordinært formål beskrives det at pride også forbindes med stolthet og kamp for like rettigheter.

I utgangspunkt er det en markering og det er jo ikke i tvil om at vi fortsatt trenger det i samfunnet. Det så vi jo sist i sommer [ref. til skyting på London Pub, juni 2022]. Det var jo noe vi snakket om i barnehagen for barna får jo ofte med seg ting som skjer i media så det er helt naturlig å snakke om det. (Styrer 5)

I møte med pridemarkering gjennomføres dette ikke i barnehagene slik informantene beskriver det med opptog, fest og moro. I mitt empiriske grunnlag er det en barnehage med særlig formål som har besluttet i samråd med eier at det ikke skal markeres pride. Bakgrunnen for dette er deres tolkning av pride som Styrer 3 forteller i sitatet ovenfor. I barnehagen til Styrer 6 kobles pride sammen med mangfoldsbegrepet og de legger det inn i en større

pedagogisk sammenheng. Styrers beslutning for dette kan sees på som en symbolsk beslutning og strategi (Jacobsen & Thorsvik, 2019). I intervjuet med styrer 6 kommer det frem at det har vært uro i foreldregruppen da pridefokuset kom inn i barnehagen. Den symbolske beslutningen kan ligge i at de fokuserer på pride, men inkluderer det i hele mangfoldsarbeidet. Strategien kan være at de klarer å holde ro i foreldregruppen eller at ikke enkeltgrupper eller personer skal stigmatiseres. Styrerne forbinder også pride med regnbueflagget, dette skal vi særlig komme inn på i kapittel 5.2 som omhandler Organisatoriske forhold.

Resultatet av det som er påvist så langt er at styrere har en felles forståelse av at alle barn skal inkluderes uavhengig kjønnsidentitet. De fleste har en romslig forståelse av kjønns mangfold og at man kan oppleve ulike kjønnsidentiteter. Kun en styrer fremmer den biologiske forståelsen av kjønn som gutt og jente. Mulig forskjellene handler om hvordan man grunnleggende definere kjønn og at det er uklart om man fokuserer på biologisk eller opplevd kjønn.

Alle styrerne har samme forståelse og tolkning av pride. Pride forbindes med fest og opptog, men ingen av barnehagene har en egen pridemarkering pr. i dag. Selv om styrerne fremmer kjønns mangfold og er positive til pride er ikke dette avgjørende for om det markeres i barnehagene. Selv om dette tolkes tilnærmet likt er det ingen barnehager som har et pedagogisk opplegg rundt prideuker alene. Temaet om kjønns mangfold og pride inkluderes i hverdagen, dette understreker alle styrerne som viktig.

I sum peker funnene i den første delen av studien i retning av at styrerne har tilnærmet lik tolkning av begrepene kjønns mangfold og pride. Til tross for ulike formål faller det ikke informantene naturlig å trekke pridemarkering inn i barnehagen. Det er overraskende å konstatere at likhetstrekkende er større enn det som skiller dem. Det er riktig nok noen små forskjeller, men det er ikke de generelle tolkningene som avgjør om barnehagene har pridemarkering.

Så langt har jeg fokusert på informantenes syn på kjønns mangfold og pride. Jeg har også kommet litt inn på pridemarkering i barnehagen. I neste kapittel går vi over på organisatoriske forhold som kan påvirke beslutningsadterden.

5.2 Organisatoriske forhold som kan påvirke beslutningsatferden

Verdigrunnlaget i barnehagen har stor betydning for hvordan styrer håndterer beslutningsprosesser relatert til kjønnsmangfold og pride. Det påvirkes også av kulturelle forhold og makt gjennom formelle og uformelle strukturer.

Organisatoriske forhold kan betegnes som et skjelett som holder organisasjonen oppe, samtidig kan tolkning av de organisatoriske forholdene, eller maktforholdet mellom eier og styrer, påvirke hvordan organisasjonen formes i praksis (Jacobsen & Thorsvik, 2019).

Lov og forskrift til loven er viktige for alle barnehager. Det er en rekke ting i lovverk og forskrift som ikke innehar tolkningsmuligheter så som bemanning, arealnorm eller krav til årsplan. På den andre siden er det en rekke punkter som kan tolkes, både lokalt og nasjonalt. Dette er også grunnlaget for at barnehager er ulike og beslutningsatferden får ulike utfall. I teoridelen har jeg særlig lagt vekt på verdigrunnlag, kultur og makt som relevante faktorer som påvirker beslutningsatferd. Bakgrunnen for dette er at det er tre viktige faktorer i en barnehageorganisasjon. For å undersøke de organisatoriske forholdene har jeg formulert tre hypoteser som jeg antar påvirker beslutningsatferden sterkt. Det konsentreres rundt verdigrunnlaget og det særlige formålet, kulturelle artefakter og makt i organisasjonen.

H3: Barnehagens verdigrunnlag har betydning for hvordan styrer vektlegger arbeidet med kjønnsmangfold.

H4: Barnehagens kulturelle artefakter kan tolkes ulikt og kan ha påvirkning på beslutningsatferden.

H5: Maktforholdet i organisasjonen har betydning for beslutningsatferden.

Sentralt i barnehagens organisatoriske forhold er Barnehagelov og Rammeplanen. Loven beskriver at alle barnehager skal ha en årsplan som bygger på forskrift til loven. Dette er ytre kontekster som må følges (Jacobsen, 2012). I møte med disse forholdene uttrykker alle styrerne trygghet. De fremmer at arbeid med kjønnsmangfold er et viktig fundament for det pedagogiske arbeidet de har ansvar for å lede. Dette bekrefter at styrerne forholder seg til de institusjonelle standardene og ytre kontekster som gir felles reguleringer for sektoren (Jacobsen, 2012). Samtidig er det ingen av informanter som forteller at de skriver konkret om

kjønns mangfold i årsplanen. En mulig forklaring på dette kan være at de opplever at tematikken inkluderes gjennom mangfold generelt, inkludering og likestilling.

Verdigrunnlaget er barnehagens grunnmur og en rettesnor for arbeidet, dette gjelder barnehager med ordinært formål og barnehager med særlig formål. Det gir rammer for hva som forventes av de ansatte og informasjon om hva foresatte kan forvente. Det skal prege barnehagehverdagen og tilpasses barna og foreldregruppen som er representert.

Rudi Kirkhaug trekker frem at verdier setter standarden for holdninger og handlinger i en organisasjon (Kirkhaug, 2018). Styrerne i barnehager med særlig formål understreker at verdigrunnlaget er en viktig grunn for at de leder barnehagen. Verdigrunnlaget synliggjøres gjennom formålet. Dette er i tråd med teorien om at mål er lederverktøy som viser vei for en ønsket situasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Det kristne formålet oppleves som viktig. Det å synge kristne barnesanger, bruke ulike bibelfortellinger og nevne «Jesus» i hverdagen er konkrete virkemidler for å oppnå formålet. Barnehagene har personalgrupper som vektlegger den kristne tolkningen av verdigrunnlaget, de er tro mot formålet og flere forteller at de har det «personlig» med seg i livet.

I forhold til det å lede en barnehage med særlig formål forteller informanten:

«Jeg vil få frem at vi, enn så lenge er privilegerte, for det er tverrpolitisk enighet om at disse barnehagene [kristne] skal få lov til å leve. Da må man styre de i en retning slik at det ikke blir en kampsak i Stortinget å beholde dem [...]. Så må det være en sammenheng mellom liv og lære. Vi må stikke fingeren i jorden og se hvordan samfunnet er nå og hvordan kan vi fremme vår kristne formålsparagraf uten å komme i skyttergrafkonflikter [...]. Grunnloven er helt full av kristne verdier, men barna lærer det ikke for de har ikke historier å knytte det på da». (Styrer 2)

Tankene som Styrer 2 beskriver er gjenkjennbart hos styrerne i barnehager med særlig formål. De ønsker å fremme de kristne grunnverdiene, men samtidig må de tilpasse seg samfunnet og lokale behov. Dette samsvarer med teori av Selznick (1997) som beskriver at man må tilpasse seg formål og rammer for driften for å opprettholde eksistensen. Barnehagens verdigrunnlag og formål har sterk innflytelse på at de er styrer i denne type barnehage. Det bærer preg av at

de ønsker å være formidlere av verdier som etter deres tolkning har en kristen verdiforankring.

Barnehagene med ordinært formål beskriver verdier som likeverd og respekt, omsorg, glede, humor og tilstedeværende voksne. Verdiene beskrives som viktige, men samtidig frontes det ikke at det er verdigrunnlaget som er grunn for at de er styrere i akkurat den barnehagen. En forklaring på dette kan være at barnehagen ikke har oppstått på bakgrunn av ønske om et spesifikt verdigrunnlag, men på bakgrunn av andre interesser. De arbeider også etter det ordinære formålet som er likt for alle barnehager. I forbindelse med barnehageforliket i 2003 kom mange nye barnehageeiere på banen for å bidra til å oppfylle full dekning i landet. Vi fikk da foreldreeide barnehager og kjedebarnhager som startet på grunnlag av et behov for barnehageplasser. Eiere som vedtektsfester det særlige formålet kan ha et ønske om å bidra til barnehageplasser i sektoren, men motivet for å starte barnehage kan også ligge i å formidle det kristne verdisynet til nye generasjoner av barn. Dette fikk de mulighet til gjennom åpninger for å definere særlig formål i vedtektene.

Eksempelene som er lagt frem her bygger opp under teorien om at verdier alltid tolkes (Kirkhaug, 2018). Barnehager med særlig formål beskriver verdiene som kristne og tolker dem ut fra et Bibelsk fundament. Sett fra den andre siden forholder barnehager med ordinært formål seg til de samme verdiene, men de tolkes fra en annen vinkling. Vi kommer ikke inn på hvor de henter tolkningen av verdigrunnlaget fra. Det er anliggende å tro at de verdsetter et humanistisk menneskesyn (Dag Ingvar Jacobsen, 2017) som vektlegger frihet og menneskets ukrenkelige verdi uten at det nødvendigvis er religiøst betinget. Dette er også gjenkjennbart i FNs menneskerettighetserklæring (FN-sambandet, 2021).

Nestekjærlighet og inkludering er to sentrale ord i barnehagenes verdigrunnlag. Verdier er holdepunkter for en organisasjon og de setter standarden for holdninger og handlinger (Kirkhaug, 2018). De er allestedsnærværende, men må tolkes av personalet og/eller barnehagen i fellesskap. Informantene beskriver nestekjærlighet og inkludering som viktige og grunnleggende verdier. Alle barna skal inkluderes og oppleve mestring, glede og vennskap. Det arbeides aktivt for at personalet skal ha en felles forståelse for hva begrepene betyr og hvordan de skal se ut i praksis.

Barnehagene med særlig formål er engasjerende i dette spørsmålet i intervjuguiden og det er tydelig at det er noen som preger dem positivt.

Vi har jo Jesus som forbilde og vi ønsker å møte alle sånn som Jesus gjorde, med en åpenhet. Det tenker jeg på en måte er hovedessensen i den nestekjærligheten som vi viser; at vi møter alle med et åpent sinn, en åpen favn og en åpen barnehage. Alle som søker oss er hjertelig velkommen hit, og det skal de på en måte, kjenne, merke og føle. (Styrer 3)

[...] men det med nestekjærlighet, der kommer vi inn med det kristne formålet, idealet vårt. Idealt vårt er hvordan Jesus uttrykte det. Med Jesus som forbilde vil jeg si. (Styrer 2)

Styrer 3 og Styrer 2 som her er referert er fra barnehager med særlig formål. De tilhører eier som kan defineres som hver sin ytterkant i kirkelandskapet og tolkning av Bibelen. Poenget med å trekke frem sitatene her er at i møte med grunnleggende verdier er de samstemte.

Vi skal nå dreie organisatoriske forhold over på kultur som en påvirkningsfaktor. Kultur er tradisjoner og vi bærer det med oss fra fødsel til død. Som Edgar Schein (1987) påpeker er kultur læring og vi lærer av hverandre og kultur går i arv. Kulturen opprettholdes så lenge den oppfattes som riktig. Styrer 1 som leder barnehage med særlig formål forteller:

Dette er noe vi må jobbe med hele tiden gjennom hele året. Det å fokusere på kjønns mangfoldet bør være en del av kulturen vår da. [...] Det handler om at barna som kanskje vokser opp med en legning som de vil ut med, eller om de er født i feil kropp for eksempel så velger de å leve et helt liv i det skjulte, fylt av skam, det at vi kan være med på å gjøre en endring.

(Styrer 1)

Styrer 1 setter ord på noe som også kan trekkes tilbake til styrenes syn på kjønns mangfold. Alle skal respekteres for den de er, og personalet skal møte alle med respekt. Dette er en viktig del av det norske verdigrunnlaget og barnehagetradisjonen.

I møte med kulturbegrepet har jeg særlig fokusert på den synlige delen av det de fleste forbinder med kjønns mangfold og pride, nemlig regnbueflagget og regnbuen. Begge er sterke

symboler som bør tolkes for å forstå innholdet. Her støtter jeg meg på teori om at man må kjenne til betydningen av artefaktene for å forstå dem, først da får de en symbolsk verdi (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 130).

I intervju med informantene vektlegges regnbueflagget spesielt i intervjuguiden, men styrerne kommer selv inn på dette i alle forhold som omfatter beslutninger. Styrerne opplever ikke at det ligger noen verdimeslige dilemmaer ved regnbueflagget, samtidig har fem av seks styrere valgt at barnehagen ikke skal flagge med regnbueflagget. Grunnene for dette er noe ulike, men det trekkes frem mulige reaksjoner fra foresatte som et argument.

I gruppen av styrere med særlig formål er de to østlandsbarnehagene positive til å bruke regnbueflagget innad i barnehagen. Styrer i barnehage 2 forteller at de har drøftet bruken av flagg og besluttet at de bruker to flagg, det norske og FN-flagget når det flagges utenfor barnehagen.

Det er det som forener oss [de markerer sterkt FN dagen]. Så det er to flagg som gjelder for barnehagen. Da er det ikke naturlig for oss å henge ut prideflagget fordi det er det norske flagget vi enes om uansett hvordan det er. (Styrer 2)

Styrer 3, som holder til på Vestlandet, mener at flagget har for nær relasjon til Foreningen Fri. De ønsker ikke å bli assosiert med denne på grunn av deres politiske ståsted og syn på blant annet sexskjepsloven og flerkjønnsmodellen. De opplever også at flagget assosieres med pridemarkering og Styrer 3 forteller følgende:

Vi kommer ikke til å flagge med det for vi tenker at pride ikke hører hjemme i barnehagen. Det har heller ikke vært noe voldsomt fokus i vår kommune at barnehager skal flagge, men skolene flagger. Men det kommer ikke opp prideflagg på vår flaggstang uten diskusjon tror jeg. (Styrer 3)

I barnehagene med ordinært formål er det en kjedeeid og to foreldreeide barnehager. Styrer 4 i kjedebarnhagen har ikke tatt noen standpunkt til bruk av flagget og det har ikke hatt særlig fokus i barnehagen. Hen forteller samtidig at hvis de skulle tatt det i bruk ville det nok kommet noen reaksjoner fra foreldregruppen. For de to andre barnehagene i denne formålsgruppen trekkes foreldregruppen frem som viktig.

Barnehagen til Styrer 6 har drøftet flaggmarkering med foresatte og de bruker flagget når det er mangfoldsuke i barnehagen. I denne foreldreide barnehagen la de vekt på flaggets betydning av mangfold og inkludering, hen forteller:

Ingen stusser på det flagget nå og det vaier jo i vinden her [...] Men vi skriver jo også opp den oversikten over hva alle fargene betyr ikke sant og det er jo bare positivt, ikke sant. Og det er det vi hele tiden vinkler det på; At det er aksept for å være den du er uansett, ikke sant. Et rausere samfunn.(Styrer 6)

Styrer 5, i den andre foreldreeid barnehagen, gir følgende refleksjon til bruk av prideflagget:

*Jeg vet jo at det hadde kommet reaksjoner, så er det jo spørsmål om man skal gå litt stille dørene for å unngå de eller er det veldig viktig at vi heiser det flagget? Vi hadde nok måtte ha litt grundige diskusjoner hvis vi gikk til innkjøp av prideflagg. Hadde ikke bare hengt det ut nå. Ikke fordi jeg er redd for en diskusjon eller noe sånt, men jeg tenker vel at det må vi kanskje ha litt sånn nøytral holdning til, akkurat som til pridemarkeringen.
(Styrer 5)*

Mine resultater viser at bruk av regnbueflagget i barnehager er omdiskutert. Å la barn tegne flagget eller ta det frem i barnegruppen er mere aktuelt, men de færreste vil flagge med dette utenfor barnehagebygget. Regnbuen som symbol brukes i tilnærmet alle barnehagene. Som beskrevet i kap. 1.2 har kristne en religiøs tolkning av fenomenet som synes på himmelen når regndråper møter lysstråler. I barnehagene med særlig formål fremmes det bruk av regnbuen som et kristent symbol, men de kan også oppleve at betydningen av regnbuen er utvannet.

Vi har regnbuen slik vi kjenner den fra Bibelen. Og den er jo på en måte et viktig symbol for oss. Vi har jo regnbuen i vår 17. mai fane, og så hadde de klart å plassere «Pride» og vår barnehage rett etter hverandre i 17. mai toget et år. Da ble det litt sånn kommentar; Ja, nå kommer regnbuebarnehagen! Jeg tenker at regnbuen er et viktig symbol for oss kristne. Jeg har hørt at ansatte har sagt at de føler regnbuesymbolet er blitt frarøvet oss. (Styrer 3)

De ordinære barnehagene bruker også regnbuen. Barna tegner den på eget initiativ, som Styrer 6 sier begeistret; «det er jo så mange flott farger og barna elsker den». Regnbuen ble brukt mye i koronatiden under teksten «Alt blir bra». Styrer 5 forteller at da kunne barna også kommentere at «det betydde at to gutter kunne være kjærester, og så fikk vi en fin samtale om det temaet også».

Bruk av kulturelle artefakter kan også være skriftlige dokumenter (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 128). Ingen av informantene skriver særegent om kjønns mangfold og kjønnsidentitet i årsplanen. I møte med dette temaet velger de å fokusere på er inkludering, gjensidig respekt, mangfold, fremme undring og nysgjerrighet. En barnehage har jobbet med en egen inkluderingsplan som trekker inn arbeidet med mangfold i vid forstand.

En av barnehagene med særlig formål jobber mot å få temaet inn i årsplanen for kommende barnehageår, de ønsker å være konkrete og kommunisere direkte og ikke pakke det inn i ord som inkludering og mangfold. Styrer 2 forteller at hens opplevelse er at alt for mange kristne barnehager skjuler hva de egentlig mener, og spesielt de som har et konservativt syn på kjønn.

[...] det hørtet så tilforlatelig ut, men hvis man går i dybden og spør dem konkret, så er ikke toleransen så stor. Hvis man da går inn på dybden og spør seg: Kan transpersoner jobbe i min barnehage?...så er svaret kanskje nei. Da kan man ikke ha sånne generelle vendinger som høres fantastisk ut og som er tilpasset Rammeplanen [...] for der står det at det skal fremme likeverd og likestilling. (Styrer 2)

Styrer 2 sin tolkning og opplevelser av andre barnehagers dokumenter kan støttes på teorien om at beslutninger kan ha en symbolsk effekt (Jacobsen & Thorsvik, 2019). De symbolske beslutningene kan si noe om hvilken retning man vil for organisasjonen.

I møte med kjønns mangfold ser vi at de fleste styrerne fletter dette sammen med et helhetlig pedagogisk mangfoldsarbeid. Beslutningen for dette kan sees på som rasjonelt og tilfredsstillende (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Kunnskapen og informasjonsgrunnlaget om temaet kan være krevende å forholde seg til og man velger dermed en tilnærming og gyllen middelvei for involverte parter, spesielt de foresatte.

Det er variasjon i utvalget om de opplever konflikt i det å fokusere på pridemarkering med tanke på verdigrunnlaget. Styrer 3 trekker frem at det har vært nær dialog med eier og de er enige om at dette ikke skal markeres i deres barnehagekjede.

Vi er ganske enige her egentlig [...] Jeg tenker at pride i seg selv ikke er så stort problem, men Fri bevegelsen er ganske tett opp i priden og de henger litt sånn i hop. Jeg føler at det blir feil for et barn på 3-4-5-6 år å gå med regnbueflagget og feire [...] Ja, det er på det voksne planet. Jeg tenker at hadde pride vært at vi alle skal være glade i hverandre og respektere hverandre hadde jeg ikke hatt noen problemer med det. (Styrer 3)

Disse tankene stemmer med det som refereres til i kapittel 2 der man kan ha et inntrykk av at pridemarkering og Foreningen Fri henger sammen. Mer enn halvparten av informantene oppgav at det ikke var verdimeslig konflikt i det å fokusere på pridemarkering sett i lys av verdigrunnlaget. Det som utmerker seg, er at foreldrereaksjoner eller ansattes holdninger spiller inn som et element i hvorfor pridemarkering utelates.

Vi har jo en gruppe med læstadianere som tilhører den menigheten [...] Det finnes selvfølgelig varianter der og, men utad så representerer dem at ekteskapet er mellom kvinne og mann, sånn det står i skriften [Bibelen], og de forholder seg til ekteskapet og at det er samlivsformen. (Styrer 5)

Sett fra et ansattsynspunkt bemerker styrerne at det handler om våre holdninger. Personalet er ulikt og man må arbeide med verdigrunnlaget og opparbeide seg kunnskap. En av informantene beskriver et eksempel som mulig gir en forklaring på denne problemstillingen.

Det snakkes ikke så mye om det [i personalgruppen], men for eksempel er det en ansatt hos oss som er oppvokst i Etiopia og hun fikk jo lære fra bunnen av at der er det ikke homofili og ikke kjønnsinkongruens. De forstår ikke helt hva det dreier seg om. (Styrer 2)

Det siste punktet vi skal ta for oss under organisatoriske forhold er makt. Med tilslutning til Kirkhaugs (2018) beskrivelse av makt kan det for mange oppleves som negativt. For å lede trenger man tilgang til makt. Tillitt kan dessuten være avgjørende for hvordan man lykkes i å få gjennomslag for beslutninger. Maktforholdet kan også påvirke lederatferd og hvordan leder

må ta i bruk ulike lederstiler. Dette skal vi komme tilbake til i kapittel 5.3, men jeg velger likevel å nevne det her for det kan være en opprettholdende faktor i hvordan man utøver makt.

Som beskrevet gjennom problemstillingen handler oppgaver om leders beslutningsatferd, og hvilke forhold som påvirker den. Jeg vil nå rette oppmerksomheten mot makt som særlig retter seg på maktforholdet mellom styrer og eier. Alle styrerne har en opplevelse av at de har stor handlingsfrihet og tillit hos eier med tanke på hvordan de skal arbeide med kjønns- mangfold og pride i egen enhet.

For barnehagene med særlig formål er alle eierne store organisasjoner og det er avklarte roller og ansvar. Styrer 1 forteller at i dialog med eier har de snakket om at man må tenke gjennom hvordan man tilnærmer seg temaet og hvilke ord man velger å bruke. Det gis rom for å skape lokale tilpasninger, og eier har tillit til at styrer begrunner valgene pedagogisk. Styrer 2 i barnehagen eid av Den Norske Kirke har deltatt i en lokal satsning i bydelen om inkludering og mangfold. Kurs i Rosa kompetanse inngikk i denne satsningen og styrer måtte redegjøre for sitt valg i menighetsrådet (som er eierstyre). Styrer fikk full støtte for deltakelsen.

I stillingsbeskrivelsen så står det at jeg har administrative, økonomiske og pedagogisk ansvar gjennom den kristnet formålsparagrafen i barnehagen. Så står det etter på at menighetsrådet har en kontrollfunksjon. Det vil si at jeg har veldig stor frihet under ansvar. (Styrer 2)

Styrer 2 forteller også at ved deltakelsen i bydelens satsning og kurs i Rosa Kompetanse ble det noe uro i personalgruppen som styrer måtte håndtere.

Jeg tenkte at det ikke var så veldig tydeligere tidligere, men på bakgrunn av den saken med Rosa kompetansen så kom det spot on. Jeg var liksom helt tydelig på hvordan jeg sto og hvordan jeg ledet barnehagen. Da sitter jeg i en maktposisjon, så da satt jeg foten ned og så leste jeg meg opp. (Styrer 2)

Det er kun en av barnehagene med særlig formål der eier har en tydelig uttalelse til styrer hvordan de skal forholde seg til pridemarkering. Styrer 3 forteller dette:

Jeg føler at vi har handlingsfrihet, men altså Pride er nei; og det er vi på en måte enige i. Hvordan jeg jobber med inkludering føler jeg at jeg har handlingsfrihet på [...] men at vi ikke får lov til å feire pride, men for meg blir ikke det vanskelig. (Styrer 3)

I gruppen av barnehager med ordinært formål varierer det hvordan de kobler på eier. Styrer 4 i barnehage som er i en kjede forteller at eier ikke legger seg opp i det pedagogiske arbeidet og da heller ikke på dette temaet. Styrer har full handlingsfrihet innenfor lovverket og tolkning av Rammeplanen. Temaet er heller ikke drøfte med eier av kjeden.

I de to barnehagene som eies av foreldrene trekker styrerne frem at det er viktig å ha foreldrene med på lag i driften av barnehagen, samtidig opplever de å ha stor tillitt og handlingsrom. Styrer 5 som leder en barnehage der en andel av foreldregruppen tilhører et konservativt kristent miljø sier:

Det er jo ganske spennende når det er foreldreeid barnehage. De sitter jo ikke i styre på bakgrunn av hvilke holdninger de har på dette. Jeg opplever at de lytter til det jeg sier, for det er ingen i styret som har barnehagefaglig bakgrunn. Jeg opplever nok at hvis vi hadde fremmet at vi ønsker å markere pride så hadde det nok blitt stilt noen spørsmål med hva vi har tenkt, og argumentert for dette, og så lytter de stort sett. Da er det bare spørsmål om hva koster det? (Styrer 5)

Styrer 6 har erfaring med å måtte bruke sin maktposisjon til å påvirke arbeidet i ønsket retning. Det er også denne barnehagen som totalt sett er kommet lengst i arbeidet med kjønns mangfold og hvordan de inkluderer pridemarkering i barnehagen. Styrer 6 forteller:

Nå har vi snakket så mye om det og vi har liksom kranglet i forkant. Så har vi prøvd å få opp kompetansen på hva vi mener at vi skal gjøre. [...] Så tok jeg det opp i styret da og noen av ped.lederne [barnehagelærer] mente at foreldrene ikke kom til å like det. Styret sa; Selvfølgelig. De synes dette var veldig bra [...] fordi det er fokus på mangfold og inkludering og at det er lov å være som en er. [...] Når det er sånne ting som dette så tar jeg det opp for det er foreldreeid barnehage så du vil gjerne ha de i ryggen, spesielt der man har følt at det var litt betent. Det var litt kjipt faktisk, men vi kom over det og [ler godt] og så fant vi en måte å gjøre det på. (Styrer 6)

I møte med makt (Kirkhaug, 2018) oppad i organisasjonen har alle styrerne tillitt og stor handlingsfrihet. De evner å utføre lederrollen med klokskap så lenge de kan argumentere på et

pedagogisk grunnlag. Det er kun en barnehage som har eier der det uttales at markering av pride ikke er aktuelt, dette har styrer ingen problemer med å ta hensyn til.

Resultatene av funnene som omhandler organisatoriske forhold (Jacobsen & Thorsvik, 2019) har tilnærmet lik tolkning på en rekke områder. Vi startet med å se på verdigrunnlag og formål. Det er overraskende å konstatere at barnehagens verdigrunnlag i seg selv ikke begrenser barnehagens arbeid med kjønns mangfold, men uttrykkene er noe ulike. Det er riktignok en barnehage med særlig formål som skiller seg noe ut, men de har arbeidet systematisk for å finne en balanse på temaet som eier kan stå inne for. Formålsgruppene har noe ulik tilnærming til verdigrunnlaget og hvor det har sin bakgrunn. Styrene fra gruppen av særlig formål henter sin grunnforståelse fra kristendommen og at blant annet Grunnloven bygger på den. Dette er viktig for dem og deres yrkesutøvelse. I gruppen av ordinært formål vektlegges ikke verdigrunnlaget på samme måte og det er ikke deres syn på dette som er avgjørende for hvordan de arbeider med kjønns mangfold.

De kulturelle artefaktene (Jacobsen & Thorsvik, 2019) vi hadde fokus på var regnbueflagget og regnbuen. Regnbuen som symbol er et artefakt som alle enes om positivt. Det som skiller formålsgruppene er at de med særlig formål begrunner symbolet fra Bibelen. Regnbueflagget som artefakt byr på de største utfordringene. Styrene som gruppe er tilnærmet samstemte i betydningen av flagget. Noen bemerker at Foreningen Fri sin tilknytning til pride og prideflagget kan ha betydning for at de ikke bruker flagget i barnehagen. Foresatte mulige reaksjoner trekkes frem som en viktig faktor i møte med flagget. Styrene opptre varsomt i møte med regnbueflagget og bruken av dette i barnehagene. En rimelig antakelse er at det er ulik tolkning på regnbueflaggets betydning fra et styrerperspektiv og et foreldreperspektiv.

I summen av hvordan maktforholdet oppleves mellom styrer og eier enes alle styrerne at dette ikke har betydning for beslutningsatferden. Dette bekrefter at de organisatoriske forholdene i barnehagene er strukturert og avklart. Det har riktig nok vært noen styrere som har drøftet tema med eier. Her har styrer fått gjennomslag da valgene ble begrunnet pedagogisk og etter lovverk. Konklusjon på hypotesen om maktforhold vil jeg trekke til at det i min studie ikke har betydning for beslutningsatferden.

5.3 Personlige forhold som kan påvirke beslutningsatferden

I følge Selznick (1997) kan det være lett å fokusere på personlige elementer i lederrollen og personlige relasjoner kan stå i veien for god beslutningsatferd. Det har derfor vært interessant å gå inn i tematikken rundt styrers eget engasjement og kunnskap om temaet, samt hvordan leder opplever ansattes kunnskapsnivå. Videre skal vi se på hvordan leder har drøftet temaet med eier og foreldregruppen. Leders tilnærming kan være styrt av lederstil eller hens forståelse og utførelse av lederskapet.

For å undersøke de personlige forholdene har jeg formulert to hypoteser som kan påvirke beslutningsatferden. Hypotesene har fokus på personlig engasjement og kunnskap.

H6: Styrers personlige engasjement påvirker beslutningsatferden i større grad enn verdigrunnlag og formål.

H7: Styrer opplever at kunnskapen om kjønnsmangfold (i barnehagen) er mangelfull.

Det er en rekke likhetstrekk i engasjementet til informanter. Flere av dem har en nær relasjon til familie og venner, eller en personlig opplevelse til det å være «skeiv». Selv om det er flere likhetstrekk, har de noe ulik tilnærming til temaet i barnehagesammenheng.

I gruppen av særlig formål har alle tre styrere et personlig engasjement for tematikken. Intervjuene bærer til tider preg av emosjonelle følelser, men de er takknemlige for at noen vil sette tema på dagsorden. I møte med ansatte forteller Styrer 1:

Jeg deler jo mye av min egen oppvekst, ja det gjør jeg. Og det som har vært utfordrende meg da er at jeg bruker jo meg selv som eksempel. [...] Det gjør jeg nettopp for jeg opplever at personalet er interessert i å høre og at de vil det sjøl. Og det gjør jo også at jeg blir en leder med en dypere mening. Ja, de setter pris på at jeg deler av meg selv. (Styrer 1)

Styrer 3, som har utarbeidet en inkluderingsplan, har gjort dette på bakgrunn av eget initiativ og personlige opplevelser.

Jeg tenker at vi som er kristne vi trenger også å utvide horisonten vår. Jeg tenker at mange kan lett mene noe, men når vi får det nært nok så skjønner vi nok noe mer og det ser jeg også for egen del. Jeg har hatt godt av at

tremeningen min er homofil og en i familien har skiftet kjønn. [pause i samtalen] Det er liksom godt av [for informanten] å måtte se tankene og prosessene de står i. Hvor vanskelig det er, og at de kjenner på at de ikke passer inn. (Styrer 3)

I gruppen av ordinært formål har to av tre styrere satt tema på agendaen etter eget initiativ, med begrunnelse i lovverk og tolkninger de gjør ut fra Rammeplanen (2017). De har meldt seg selv og personalet på kurs i Rosa kompetanse og en av dem går også aktivt i byens pridetog. Den personlige opplevelsen og oppfatningen av temaet tones noe mere ned i denne gruppen av styrere.

Jeg opplever jo at det kan være ansatte som nødvendig vis ikke er like engasjert eller kanskje ikke nødvendig vis 100% enige heller, i hvert fall ikke det som kommer frem på Rosa kompetanse. [...] Jeg føler at det på en måte er så pass godt faglig begrunnet at man skjønner at man har en rolle å utøve her. Hva man mener på en måte privat, det får bli privat. (Styrer 4)

Styrer 5 vektlegger ikke tematikken særlig i barnehagen, men har fått en nyansatt pedagog som var undrende til hvorfor de ikke feiret pride.

En ansatt som har arbeidet i Oslo noen år som kom hit [...] Han sa: Jammen, hvorfor skal ikke vi markere dette? For det var en selvfølge for han, for han var blitt vant med det da. (Styrer 5)

Styrer i barnehagene med særlig formål har alle satt seg godt inn i temaet om kjønnsmangfold og pride i barnehagen. På spørsmål om eget kunnskapsnivå svarer Styrer 1:

Ja, eget nivå er jo overfladisk å kommentere da jeg lever i homofilt samliv [...] Som jeg sa i sta så trenger vi å fordype oss mere innenfor dette området. Det er ikke bare oss, det er veldig mange andre barnehager som må gjøre det, så jeg har en langsiktig plan. På sikt har lyst til å holde kurs i det her. (Styrer 1)

Styrer beskriver her at bakgrunn for å øke kunnskapsnivået handler om personlig erfaring. Personlig identitet blir av Selznick (1997) trekt frem som et element som kan påvirke beslutningsatferden.

Styrer 3 har søkt kunnskap gjennom å lese hva Foreningen Fri beskriver i sitt verdigrunnlag, og hva ulike partier mener om kjønn og pride. Bakgrunnen for dette har vært at hen har ledet barnehagens skriftlige plan for inkludering.

I gruppen med styreere fra barnehager med ordinært formål beskriver to av tre at de som ledere har mest kunnskap, disse to styreerne har også deltatt på kurs i Rosa kompetanse.

Kanskje jeg er den som har høyest kunnskapsnivå og engasjement i forhold til temaet. Så kan jeg bli litt sånn usikker sånn selv og tenke: Hvorfor har ikke vi markert det (pride) hos oss liksom [...]. (Styrer 4)

For styrer 5 har ikke temaet rundt kjønns mangfold og pridemarkering hatt fokus i lederrollen, men i forbindelse med å være informant leste hen seg opp og søkte kunnskap. Barnehagen har lite fokus på dette temaet generelt og de ønsker å forholde seg nøytrale til temaet.

Ansattes kunnskapsnivå om kjønns mangfold og pridemarkering er varierende, men flere av barnehagene har arbeidet aktivt med tematikken i personalgruppen. To av barnehagene med særlig formål har gjennom ulike tilnærminger søkt kunnskap og drøftet det i fellesskap.

Vi har drøftet pridemarkering og vi er enige om at det faller ikke naturlig for oss som er en kirkebarnehage. For oss er det ikke naturlig å henge ut er prideflagg. Vi kunne jo sikkert ha gjort det, men det er i handling og ikke sånn attributter. Det er i handling, mener jeg at vi må jobbe. (Styrer 2)

Barnehagen som Styrer 2 leder blir beskrevet som en liberal barnehage, kirken (menighetsrådet) som eier og foresatte har forventinger om dette. De deltar i kommunens satsning på inkludering og mangfold og kunnskapen er stor, samtidig ser vi at de ikke opplever det naturlig å hverken flagge med prideflagg eller ha en særlig markering pr. i dag.

Styrer 3 leder en barnehage med en konservativ kristen eier og kan innenfor kirkelandskapet betraktes på andre siden av skalaen enn barnehagen til Styrer 2. Barnehagen har snakket om temaet innad i personalgruppen og har ikke opplevd noe press utenfra på temaet. De har gjennom inkluderingsplanen fokus på den daglige tilnærmingen.

[...] de som er forskjellige og fra ulike familier skal kjenne seg inkludert i det daglige. Hvorfor skal vi ha en uke med regnbueflagget og hu og hei? Det er jo i det daglige man skal kjenne at de er elsket og at barnet mitt har

det trygt og blir tatt vare på. Så langt har vi på en måte lykket da hvis vi kan si det. (Styrer 3)

Kunnskapsnivået til ansatte i barnehager med ordinært formål er også varierende. På lik linje med den andre formålsgruppen har også her to av tre barnehager vektlagt å øke kunnskapen om temaet. Denne tilnærmingen til kunnskap er i tråd med teorien som Gotvassli (2014) trekker frem. Kunnskap tilegnes gjennom sosiale og kulturelle perspektiver, i samhandling med andre og gjennom refleksjon.

Styrer 4 valgte for noen år siden å gå på kurs sammen med noen få andre ansatte i Rosa kompetanse, uten at dette ble foresatte beslutninger som endret atferd i det pedagogiske arbeidet. Denne vinteren har derimot hele personalgruppen deltatt på tilsvarende kurs og styrer ser frem til å arbeide med temaet. Styrer 6 har også erfaring med å ta med hele personalgruppen på kurs innenfor temaet og forteller:

Vi har jo som sagt hatt det kurset i Rosa kompetanse, og da fikk jo alle samme informasjon og sitter på samme kunnskapen. Jeg vet jo at det er noen som det er vanskeligere for noen enn for andre fordi vi av ulike grunner synes noen at det er naturstridig omtrent ikke sant. Men nå har vi snakket så mye om det og vi har liksom kranglet i forkant og så har vi prøvd å få opp kompetansen på hva vi mener at vi skal gjøre. For her var det jo noen som var redd for at vi skulle bli homobarnehagen. Men nå fikk vi jo en felles forståelse av hva som er barnehagens oppgaver i forhold til dette.

(Styrer 6)

Jacobsen og Thorsvik (2019) beskriver at beslutninger kan fattes på ulike måter og ofte skjer det gjennom beslutningsforum sammensatt av ulike grupper i organisasjonen. I barnehager skjer beslutninger i ulike hierarkier; innad i barnehagen eller fra eier. Alle styrerne beskriver at de har stor tillitt i eierlinjen og at eier sjeldent legger seg opp i den pedagogiske praksisen så lenge den er forankret i lovverk, eller at de økonomiske forholdene blir ivaretatt. Samtidig ser man at det er sprik mellom de to formålsgruppene, men også innad i de to gruppene. Dette spriket går på hvordan styrer i forkant av en beslutning har tilnærmet seg arbeidet med kjønns mangfold og pridemarkering. Vi skal nå gå inn i denne tematikken og se på likheter og forskjeller.

Styrere fra barnehager med særlig formål har alle drøftet tematikken med eier. Styrer 1 og Styrer 3 har gjennom dialog satt ord på problematikken. Dette har resultert i at begge styrerne er med i beslutningsforum (Jacobsen & Thorsvik, 2019) som har mandat til å utarbeide retningslinjer eller veiledende dokumenter. I barnehagen til Styrer 1 er dette en pågående prosess, men eier har gitt mandat til at styrer må ta faglige valg selv. Informanten bringer også med seg personlig identitet og erfaring og forteller:

Jeg reagerte jo veldig sterkt på en samling som vi hadde noen styrere da [...], der ble det sagt noe fra ei som ble leid inn utenfra som jeg reagerte veldig på. Det handlet da om at det i kristne barnehager ikke trengte å snakke om for eksempel ulike familieformer og sånt da. Og sitter jeg jo der og hører på det selv og kommer fra det som jeg kaller en regnbuefamilie, og selv har hatt en vanskelig oppvekst som homofil. Så etter samlingen var ferdig da så skrev jeg, [til alle i møte og ledelsen i organisasjonen] og uttrykte mine tanker om hvorfor det som ble sagt var feil, og hvor skadelig det kan være da. (Styrer 1)

I barnehagene med ordinært formål har to av tre styrere ikke drøftet tematikken med eier. Styrer 4 forteller at om de skulle tatt tak problematikken ville hen orientert eier på grunn av tematikken. Dette viser at styrer anser foreldrene som en viktig part på grunn av deres eierskap.

Som en avslutning på punktet som omhandler «Personlige forhold» vil jeg belyse lederrollen og se på hvordan styrerne tilnærmer seg denne. Selznick (1997) beskriver at en leder må ha evne til å forstå de sosiale prosessene og kjenne organisasjonen man leder. I teoridelen påpekte jeg også at summen av mange lederteorier trekker frem to lederstiler som grunnleggende; Den relasjonsorienterte og den oppgaveorienterte lederstilen (Jacobsen & Thorsvik, 2019).

I denne delen av oppgaven er det lite hensiktsmessig å skille formålsgruppene. Bakgrunnen for dette er at jeg ikke ser noen forskjeller i lederatferden som har begrunnelse i et gitt formål. En styrke for mine informanter er at de har god utdanning og ledererfaring, samtidig opplever de både med og motgang i lederrollen. Jeg trekker frem noen resultater i kronologisk rekkefølge.

Styrer 2 har et personlig engasjement i saken, noe eier er godt kjent med. Styrer mener på bakgrunn av Rammeplanen (2017) at barnehagen aktivt skal arbeid med kjønns mangfold og viser tydelig en oppgaveorientert lederstil. Det er først etter at barnehagen er blitt med i bydelens satsning at reaksjoner på praksis er kommet, ikke fra foresatte, men ansatte. Det har vist at kunnskapsnivået spriker, aktørenes bakgrunn, kultur og religiøs kontekst har ført til uro (Gotvassli, 2014, Selznick, 1997). Styrer har mulig hatt en forventning til de ansatte om at temaet var en naturlig del av hverdagen, det har derfor vært viktig for styrer å gå i dialog og refleksjon med de ansatte. Dette viser at selv om styrer er oppgavefokuset så evner hen også å være en relasjonsorientert leder. Styrer 3 har vært pådriver sammen med annen pedagog i utarbeidelse av en inkluderingsplan der kjønns mangfold er en del av det totale arbeidet. Temaet er drøftet med eier og de ansatte. Styrer 4 vektlegger at det er viktig å ha de ansatte med seg i beslutninger som berører organisasjonen. Alle ansatte er kurset gjennom Rosa kompetanse og har dermed kunne mottatt felles kunnskap, det gjenstår nå at dette skal drøftes og arbeides med i personalgruppen. Begge styrerne har balansert relasjonsorientert og oppgaveorientert lederstil (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Styrer 6 har vært på en reise i møte med kjønns mangfold. Hen fokuserte i starten på en oppgaveorientert lederstil. Kommunen inviterte til temauker og hen meldte barnehagen på uten å involvere personalet; da ble det uro. Så endret hen strategi for å få gjennomslag og påvirke i ønsket retning. I møte med personalet og foresatte ble det viktig å ha en relasjonsorientert adferd. Styrer lykkes til slutt, men fikk seg erfaringer på veien i møte med tema.

Med tilslutning til Jacobsen og Thorsvik (2019) kan man enes om at en leder normalt sett varierer lederstil og atferd. Lederne i min undersøkelse har erfart at i krevende beslutningsprosesser kan det være fordelaktig å trekke inn personalet tidlig eller ta dem med i beslutningsgrupper. Felles kunnskap og forståelse kan være avgjørende for utfallet og om man lykkes i å holde ro i organisasjonen.

I sum peker denne delen av studie i retning av at styrers engasjement påvirker beslutningsatferden i større grad enn verdigrunnlaget og formål. Samtidig begrunnes argumentene faglig og på bakgrunn av verdigrunnlaget. Styrer opplever til en viss grad at kunnskapen er mangelfull, det er derfor de har valgt å kurse personalet eller drøfte tematikken i hele personalgruppen.

Kapittel 5.3 peker i samme retning som kapittel 5.2. På den ene siden kan vi ikke legge skjul på at det innenfor rammen av lovverk og praksis er etablert en struktur som er gjenkjennelig for alle styrerne. De organisatoriske forholdene er en viktig fellesnevner som regulerer alle barnehager i Norge. Sett fra den andre siden ser man at eierskap kan regulere styrers atferd. I praksis betyr dette at det kan gi formelle og uformelle signaler som påvirker atferden. Styrer er gitt mandat i å tolke lov og vektlegging av innhold i Rammeplanen. Man kan dermed se på dette som en desentralisert modell der styrer må tolke innhold og metode etter lokale forhold. Det er denne tolkningen som gjør at barnehager har ulike verdimeslige og pedagogiske uttrykk. Erfaring så langt er at organisatoriske og personlige forhold påvirker hverandre i stor grad.

5.4 Trekk ved situasjonen som kan påvirke beslutningsatferden

Det er ulike måter vi tilnærmer oss beslutninger og informasjonsinnhenting. I følge Bukve (2014) er dette først og fremst en lederoppgave. Samfunnet eller de relasjonene vi står i påvirker oss. Situasjonsteorien (Bukve, 2014) fokuserer på at man må tilpasse seg omgivelsene man er en del av. Faktagrunnlag, krysspress og historisk utvikling er andre viktige trekk ved situasjonen jeg har valgt å trekke frem i teoridelen. I dette kapitlet vil jeg sette søkelys på ulike trekk ved situasjonen og tolker dem ut fra to hypoteser.

H8: Styrer opplever krysspress mellom utenforstående pådrivere og foreldrenes forventninger til barnehagens innhold.

H9: Den historiske utviklingen påvirker barnehagens fokus på kjønns mangfold og pridemarkering.

En viktig pådriver i debatten om kjønns mangfold er Foreningen Fri. Fri får økonomisk støtte fra offentlige myndigheter og har utarbeidet kurspakken Rosa kompetanse til barnehager. Deler av deres arbeid er beskrevet i kap. 2.4. Dette er det eneste formelt eksisterende kurstilbudet barnehager kan få innenfor temaet om kjønns mangfold, identitet og kjønnsuttrykk.

Størstedelen av styrere er kjent med at Foreningen Fri arbeider for å spre faglig og dokumentert fakta. Flere av dem har en opplevelse av at de opptre politisk og vil påvirke

endring av lovverk som går på tvers av verdigrunnlaget til barnehagen eller det kristne verdigrunnlaget.

Styrerne som leder barnehager med særlig formål er alle kjent med Foreningen Fri og Rosa kompetanse. En styrer har drøftet organisasjonens politiske ståsted med eier og forteller:

[...] Det de arbeider for er jo egentlig at skeive skal få ha gode liv, og være en del av et inkluderende fellesskap. Og som nevnt tidligere da, med tanke de kristne verdiene våres da så handler det jo om å være inkluderende og varme voksne. Vi ønsker å sette gode spor i barna, så jeg ser ikke at det ikke er forenelig med kristen tro, det gjør jeg ikke. (Styrer 1)

Styrer 2 har denne tilnærming til Foreningen Fri og Rosa kompetanse:

Som styrer tenker jeg at de [Fri] kjemper en sak, og så prøver jeg å tone ned den politiske plattformen. Fordi at det som jeg synes er best er det som heter Rosa kompetanse. Så respekterer jeg at det er en forening som kjemper f.eks. at det er færre som skal ta sitt eget liv når de er i den situasjonen de er. Det har jeg respekt for. (Styrer 2)

Styrer 2 opplever at det som formidles gjennom Rosa kompetanse gir et godt faktagrunnlag i møte med temaet, så er hen bevisst på å holde den politiske tilnærmingen til Fri utenfor barnehagen.

Styrer 3 forteller om en annen tilnærming. På bakgrunn av Fri sin politiske plattform og handlingsplaner ønsker ikke deres barnehage eller eierorganisasjon å hente faktagrunnlaget fra kurs som Rosa Kompetanse.

Som styrer sitter jeg med ansvar for barna [pause]. Jeg tenker at Fri står for mye annet enn det som jeg føler barn trenger å ta stilling til så de hadde ikke vært velkommen inn i vår barnehage. Jeg tenker at de står for mye som [...] Ja, eksempel dette med sexkjøpsloven som de ønsker å fjerne og dette med kjønn. At kjønn skal sitte i hodet og i psykologien på en måte da [tenker] Så jeg tenker at det er litt sånn på kryss av det kristne. (Styrer 3)

I sum av de tre barnehagene med særlig formål ser vi at to av dem trekker frem Foreningen Fri sitt arbeid og hva de står for som positivt. Sistnevnte har en motsatt tilnærming til Fri og synes også det ikke er forenelig med det kristne verdigrunnlaget.

I barnehagene som har ordinært formål har gruppen en noe annen tilnærming til Fri, med noe varierende vektlegging av hva de arbeider med. En styrer opplever at de formidler folkeopplysning, mens en annen ikke har satt seg så godt inn i organisasjonen. Styrer 6 har en del kunnskap om organisasjonen og hen forteller:

Vi bruker den plakaten [familieplakater de får etter Rosa Kompetansekurs] for det synes vi er en fin måte å vise mangfoldet på, men vi driver jo ikke og promoterer den organisasjonen noen plass. [...] De har jo en del ting der som jeg tenker det er ikke noe som vi på en måte liksom tar stilling til.

(Styrer 6)

Vi ser av dette at flere barnehager ikke fremmer Foreningen Fri i barnehagen, men trekker frem Rosa kompetanses faktagrunnlag som viktig. Dette kan også vises tilbake til kompetanseutvikling som ble beskrevet i foregående kapittel.

Styrer 5 viser til at man må være seg bevisst og reflektert hvor faktagrunnlaget kommer. Kilder kan hevde at de har rett fakta og kunnskap, men på bakgrunn av kildens verdigrunnlag kan det uttrykkes i en særlig retning, beslutningsgrunnlaget kan dermed bli ensartet (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Styrer 5 fortelle videre:

Jeg tror det er kjempeviktig at vi begynner å snakke om det allerede når de er små, og i skolen, fordi at kanskje [pause] ja, det planter seg noen holdninger, men det er jo ikke bare pride [...] Så spørs det jo også hvilke medier man leser i. Det er jo annerledes om man leser Vårt Land eller om man leser Dagbladet. Så har vi Aftenposten som prøver å være litt nøytral.

(Styrer 5)

Når man har motiver som ikke lar seg forene med ønsker i en sak kalles det for krysspress (Berg, 2023). Som beskrevet ovenfor kan det politiske grunnlaget til Foreningen Fri være et krysspress selv om de formidler faktaopplysninger. Sett fra den andre siden kan man også si at kildegrunnlaget kan gå under betegnelsen «Institusjonell kilde» (Jacobsen, 2015). Som institusjonell kilde ønsker man å fremme saksopplysninger eller kunnskap de selv anser som

viktig (Jacobsen, 2015). Vi skal nå se videre på informantenes opplevelse av krysspress for så å gå over på kildegrunnlag, også kalt faktaopplysninger.

Foreldrene som gruppe har ulike behov og forventninger til barnehagen. Foresatte kan inneha en eierrolle, en brukerrolle eller et kundeforhold, dette varierer fra barnehagene. Uavhengig av rolle er foreldrene viktig samarbeidspartner i barnehagen. Foreldregruppen kan på bakgrunn av alle disse rollene bidra til krysspress i beslutningsprosessen. Hvor, og hvem, skal man ta de største hensynene til er dilemmaer som styrer må stå i.

I gruppen av barnehager med særligformål har ikke foresatte noen eierfunksjon. Styrer opplever ikke krysspress mot eier og opptreer lojalt på eiers verdigrunnlag. Samtidig har det vært ulike press fra foreldregruppen som styrer må håndtere. Styrer forteller at i nåværende barnehage har det vært lite press, men fra tidligere praksis kan hen fortelle at:

Der jeg jobbet før hadde jeg en mamma som fortalte om at hun var redd for at barnet skulle bli lesbisk [når de satte søkelys på pride]. Det var også i samme barnehage at en pappa ikke ville at sønnen skulle ha på seg prinsessekjole, for han likte å kle seg ut med prinsessekjole, men det fikk han ikke lov til av pappaen. (Styrer 1)

I barnehagen som har arbeidet med en inkluderingsplan har Styrer 3 informert foresatte om at de på bakgrunn av sitt kristne verdigrunnlag ikke trekker pridemarkering inn i barnehagen. Arbeidet med inkluderingsplanen er presentert i foreldremøte og det har vært en bevisst strategi fra styrer å komme foresatte i forkjøpet.

Vi har hatt dette med pride oppe på foreldremøte og det ble kanskje lagt frem fra min side som at det kommer vi ikke til å ha. Men så la vi opp til en dialog og folk var enige og så hvordan vi arbeidet. Så har vi gått i dialog med de familiene som vi tenker er annerledes da. Vi har en familie der far har skiftet kjønn, der faren egentlig er en dame og nå er han en mann. Så har vi hun som kaller seg for solomor, som har fått barn med donor. Hun ønsker ikke noe; ønsker ikke at vi skal lese bøker om at de kan reise til Danmark og blir til i et reagensrør. Hun ønsker ikke det, for de vil på en måte være en helt normal familie. [...] Noen ønsker mere, noen ønsker ingen ting, så jeg tenker at den dialogen er det viktigste. (Styrer 3)

I barnehager med ordinært formål er to av tre barnehager eid av foresatte, gruppen får dermed ulike funksjoner og det i seg selv kan oppleves som et krysspress. Styrer 6 har kjent på krysspisset den gangen hen besluttet å trekke barnehagen inn i kommunens mangfolds-satsning. Den første reaksjonen kom fra de ansatte, men så ble foresatte involvert både som eiere og foreldregruppe. Styrer 6 forteller:

Ja, det er jo derfor vi hadde den diskusjonen selvfølgelig. Det trenger jeg ikke å legge skjul på, at de som på en måte synes dette ikke var greit det er de som har en sterk personlig tro, det var utelukkende, men også noen av de som har sterk tro som synes det var ok. De skrev det selv og sa ifra og var riktig så tydelige så. [...] Men stort sett hos oss så nå har vi ikke fått noe negative tilbakemeldinger fra foreldrene i det hele tatt. (Styrer 6)

Styrer 6 forteller videre at da casen kom til foresatte ble det en sak i barnehagens styre. Da styrer redegjorde for valgene som hen hadde tatt og begrunnet dem ut fra Rammeplanen var det full støtte fra styret.

Styrer 5 forteller om en sammensatt foreldregruppe av høyt utdannede akademikere, leger og sykehusansatte, samtidig som en gruppe foresatte tilhører en sterkt kristen konservativ menighet i landsdelen.

Ja, det er jo spennende når det er foreldreeid barnehage for da er det litt tilfeldig hvem som er i styre. De sitter jo ikke i styre på bakgrunn av hvilke holdninger de har på dette temaet, de sitter jo på bakgrunn av sin kompetanse om det er økonomer, eller jurister, eller annet engasjement. Så vi prøver jo å få et mangfold der, men vi spør ikke hvilke holdninger eller hvilken bakgrunn de har på dette. (Styrer 5)

Fra foreldregruppen som tilhører den kristenkonservative menigheten forteller informanten videre:

I det som er lokalt her er det er sterke meninger og det er krysspress, ja det er det. Særlig den læstadianske menigheten er jo ganske lukket menighet. [...] At de ikke blir utsatt for så mye gale meninger er for de mest konservative viktig. [...] Det er litt sånn noen som bare har behov for å si at det her synes de ikke noe om og at de har andre holdninger. Uten at de

lager noe stort oppstyr ut av det. Det at vi ikke har særlig formål er helt greit, for dem vil gjerne drive trosopplæringen selv slik at ikke vi driver med noe feillæring. Egentlig er formål for oss at ikke vi har særlig formål.

(Styrer 5)

Som nevnt ovenfor er kildegrunnlag, eller faktaopplysninger, en viktig faktor som påvirker styrers beslutninger. Jacobsen (2015) trekker frem to tilnærminger til kilder; personlige og institusjonelle kilder. Det er ikke grunnlag for å si at den ene kildegruppen kommer med feil informasjonsgrunnlag, men det kan være viktig å kjenne til hva som er bakgrunnen og intensjonen for opplysningene som formidles.

Det siste punktet jeg vil fokusere på gjennom trekk ved situasjonen er historisk utvikling og tid. Kunnskap og forskning innenfor temaet er økende og samfunnet er i endring. Der pridedemarkeringer for noen år tilbake var forbeholdt storbyene ser vi nå at småbyer og tettsteder også er med. Lokal kunnskap og historisk utvikling er også trekk som beskriver tidsaksen i utviklingen.

Informantene har en felles opplevelse av at pridedebatten i samfunnet er viktig. De setter ord på at den er polariserende og i kommentarer på bl.a Facebook sier en styrer at kommentarene ofte blir negative. Det trekkes også frem at de skulle ønske at debatten var unødvendig, men at man må fokusere på holdningsskapende arbeide allerede når barna er små. Dette gjelder ikke bare pride og kjønns mangfold, men vårt forhold til innvandrere, annen hudfarge, samlivsform og generelt det som oppfattes som annerledes. Styrer 3 forteller:

Jeg tenker at det er bra det blir diskutert. Jeg tenker at vi som er kristne vi trenger også å utvide horisonten vår. Og jeg tenker at mange kan lett mene noe, men når vi får det nært nok så skjønner vi mer, det ser jeg også for egen del. Jeg har hatt godt av at tremeningen min er homofil og en i familien har skiftet kjønn. Det er liksom godt av å måtte se tankene og prosessene de står i; hvor vanskelig det er og at de kjenner på at de ikke passer inn. (Styrer 3)

Skyteepisoden mot et utested i Oslo sommeren 2022 trekkes frem av flere av informantene. Det har vært med på å endre forståelsen av hva pride egentlig handler om; mangfold, og få være den du er og elske den du selv ønsker. Det må jobbes med holdninger og det trekkes frem at ungdom og «de med levd liv» viser raushet og toleranse for annerledeshet.

Det provoserer meg egentlig veldig at noen er imot pride på grunn av at de har, ett eller annet standpunkt da, som de henger seg litt opp i. Jeg tenker jo at det her, spesielt etter skyteepisoden som var i fjor da, så var det en veldig wake up call for hvorfor pride er viktig i det samfunnet vi lever i. Det handler jo egentlig bare om at man skal få lov til å elske dem man vil. Og hvorfor får man ikke lov til å feire de da? Det lurer jeg litt på. (Styrer 1)

Jeg tenker at mange av oss er vokst opp i en annen tid der disse tingene ikke ble snakket om så vi må liksom kanskje jobbe litt ekstra med holdningene og fordommene våre for å fullt ut akseptere det. Jeg deltok på «Arendal på skeiva» i høst og det var jo kjempegodt oppmøte. Jeg husker første gangen det var en sånn parade i Arendal, den var jo veldig liten og det er jo mange år siden også da [...]. Men jeg opplever jo og at det blir større og større aksept med de unge som på en måte kommer og at flere som forstår hvor viktig det er. Norge generelt sliter jo med mye dårlig psykisk uhelse, og en del av problematikken ligger jo her så jeg håper at flere og flere liksom forstår det. (Styrer 4)

I møte med pridedemarkering i barnehagen er det vanskelig å skille formålsgruppene fra hverandre. Ingen av barnehagene har markering av pride alene. Barnehagen som Styrer 6 leder er den som har arbeidet mest systematisk med temaet, men har inkludert pride med mangfold og inkludering på generelt grunnlag. Denne barnehagen deltar på mangfoldsuke sammen med sin kommune. Det er vanlig for alle barnehagene at barna tegner regnbueflagg eller regnbuer. Dette er ikke forbeholdt prideuker, men skjer gjennom hele året.

Det er tilstrekkelige grunner til å hevde at fokus på kjønns mangfold og pride ikke trekkes frem særskilt, men at det inkluderes i den generelle pedagogiske praksisen. Det er utenforstående pådrivere som ønsker å påvirke barnehagens innhold, men her bruker styrerne sin fagkompetanse til å prioritere det pedagogiske innhold. Det er kun en organisasjon som tilbyr kurs innenfor temaet og det kan være fare for ensidig påvirkning og snevert kildegrunnlag. Det er viktig at man som leder er oppmerksom på dette.

Resultatene av krysspresse som er fremlagt viser at styrer først og fremst forholder seg til foresattes forventninger. Foresatte er barnehagens kunder og markedsførere til andre. For

private barnehager kan det være særlig viktig å lytte til kundegruppen for å opprettholde en god søkermasse som igjen sikrer god barnehagedrift. Utenforstående pådrivere har informantene et forhold til, men de gjør sine faglige valg på om de ønsker å ta kurstilbud i bruk, eller om de holder dem utenfor barnehagen.

Den historiske utviklingen påvirker fokus på kjønns mangfold og pridedmarkering. Det er en større aksept for annerledeshet i samfunnet som også påvirker det pedagogiske innholdet og ledelse. Barnehagene har en noe ulik tilnærming til hvordan dette synliggjøres i praksis, men verdigrunnlaget om mangfold og inkludering står sterkt i alle barnehagen som deltar i studie.

5.5 Beslutningsatferdens konsekvenser – Exit, voice & loyalty

I de foregående kapitlene har vi sett på forhold som kan være med å påvirke beslutningsatferden. Vi skal nå se videre på hvilke konsekvenser beslutninger kan få, da med særlig fokus på styrer. Styrer er barnehagens øverste leder og har hovedansvar for driften; økonomisk, administrativt og pedagogisk. Lederoppgavene er mangfoldige, noe som kanskje skiller barnehagestyrere fra andre toppleder stillinger. I denne delen av oppgaven vil jeg ikke dele styrerne i ulike formålsgrupper da jeg ikke anser det som avgjørende for beslutningsatferden. Som siste hypotese vil jeg trekke frem følgende:

H10: Styrere i barnehager bruker aktivt «voice» i debatten rundt kjønns mangfold og pridedmarkering.

Hirschmann (1970) beskriver tre punkter i sin teori som jeg tar for meg avsnitt for avsnitt. Vi begynner med «exit», for så å gå over til «voice». Avslutningsvis ser jeg på «loyalty» og har en kort oppsummering og konklusjon av hypotesen.

Exit fokuserer på om man trekker seg bort fra situasjonen eller slutter. De fleste styrerne i mitt empiriske grunnlag har ikke satt et ultimatum eller trukket seg ut av diskusjonen for å holde ro i organisasjonen. Det er en av styrerne som har gitt uttalelse direkte til eier om sitt syn og exit-alternativ.

Da sa jeg til dem [menighetsrådet som eier] eller da spurte jeg egentlig direkte; For det første så spurte jeg om jeg skulle melde oss av Rosa kompetanse? Da sa jeg eh, da satte jeg inn stillingen min. Så da sa jeg; Jeg

spør dere igjen og igjen, for hvis dere instruerer med i å ta personalt ut av dette fra kommunen som er en del av et større opplegg – da tror jeg ikke at jeg kan jobbe her. Da satte jeg et ultimatum; da får jeg heller finne noe annet. (Styrer 2)

Styrer 2 fikk støtte til å fortsette arbeidet, det er også i tråd med eiers ønske for driften av barnehagen. De er en liberal kirkeeier som følger Den Norske Kirkes vedtak, samtidig har de lokal tilpasning til foreldregruppen i en storby.

Voice setter søkelys på å bruke sin stemme for å påvirke, si ifra eller klage. «Å klage» er ikke gjenkjennbart hos informantene, men de bruker aktivt sin påvirkningskraft og makt for å få gjennomslag hvis de skal arbeide med kjønnsmangfold eller pride i barnehagen. Styrene bruker de demokratiske prosessene for å påvirke i ønsket retning. For Styrer 1 og Styrer 3 har det resultert i at de påvirker gjennom beslutningsforum i sine organisasjoner. Styrer 1 forteller:

Jeg opplever jo ikke at det blir lagt noen føringer fra eier, det synes jeg ikke. Vi får markere og holde på slik som vi vil. Men den arbeidsgruppen som jeg er med i skal laget et arbeidshefte som vi kan ta i bruk i barnehagene våres og inneholder mange refleksjonsoppgaver og så videre. Det skal være et slag verktøy som man kan ta i bruk. [...] Jeg opplever at egentlig mye støtte fra ledelsen og at de ønsker at vi skal jobbe med dette temaet også, men at vi må være reflekterte og bevisste over de valgene vi tar da. Hvilke ord vi bruker; må vi bruke ordet pride? Kan vi kalle det noe annet? Men det er ikke noen føringer på at vi ikke kan bruke det. (Styrer 1)

Styrer 3 har personlige erfaringer i møte med kjønnsmangfold gjennom familien, hen har sett hvor vanskelig enkeltpersoner har hatt det og ønsket derfor å lage en inkluderingsplan. Ut fra organisasjonens kristne verdigrunnlag er ikke pride vektlagt, men alle skal møtes med respekt og bli inkludert i fellesskapet. Inkluderingsplanen er tilpasset den aktuelle barnehagen, men barnehager i organisasjonen kan fritt bruke den om de ønsker. Styrer viser også at hen forholder seg lojal til eiers formål.

Det går igjen at styrerne bruker sin stemme aktivt og på en måte som er tilpasset de organisatoriske forholdene. Styrer 2 har sammen med Styrer 6 erfart at ved å heve stemmen så kan det bli uro i organisasjonen. Samtidig har de kunne begrunne sine valg pedagogisk og vært kunnskapsbaserte i sine argumenter, da har uroen avtatt.

For styrer 4 og Styrer 5 har temaet først og fremst vært drøftet uformelt i personalgruppen. Det har vært noen diskusjoner der personalet har noe ulik forståelse av temaet. Styrer 4 er den barnehagen som mulig ligger lengst fremme å i makere pride på sikt, de har også deltatt på kurs gjennom Rosa kompetanse.

Det siste punktet som Hirschman (1970) beskriver er loyalty. Alle styrerne opptrer lojalt mot eier, det være seg i møte med den kristne konservative eierorganisasjonen eller eieren som ikke tar stilling til det pedagogiske arbeidet på lokalt plan. Dette viser om mulig at de forholder seg på det verdigrunnlaget de er ansatte på. Samtidig påvirker de i en ønsket retning som er tilpasset deres organisasjon og tar hensyn til lokale forhold.

Dette viser at styrerne bruker sin stemme i saker de ønsker å fremme eller endre. Her er det ikke skille mellom formålsgroppene. En mulig forklaring er at man er ansatt som styrer og utøver sin profesjon uavhengig av formål. Ingen av styrerne har gjort seg bemerket med «voice» utenfor organisasjonen, men på bakgrunn av kunnskap, erfaring og sin formelle rolle bruker de sin stemme for å fremme viktige saker innad i organisasjonen.

I innledningen til dette kapitlet ble det presentert en hypotese (H1) som ikke ble utdypet, men som har vært med som et bakgrunnsteppe.

H1: Styrere i barnehager med særlig formål opplever i større grad enn ordinære barnehager verdimeslige dilemmaer i møte med pride.

Summen av de presenterte funnene viser at styrerne har ganske lik tilnærming til barnehagens verdigrunnlag, samfunnets forventninger og offentlige føringer. Det er variasjoner innad i de to formålsgroppene om ulike verdimeslige dilemmaer i møte med pride. Gruppen med særlig formål hegner om formålet, tilpasser det til lokale forhold, begrunner valg pedagogisk og etter lovverk. Styrer 1, 2 og 3 forteller alle at formålet og verdigrunnlaget ikke står i veien for å ha fokus på kjønns mangfold, samtidig er de noe tilbakeholdne med å markere pride i

barnehagen. I intervjuguiden ble informantene spurt om de opplever noen verdimessig konflikt med å fokusere på kjønns mangfold og pridemarkering.

Nei, jeg har ikke opplevd det her. Men for det første så blir ikke ordet pride brukt i barnehagen vår heller. Og så opplever jeg jo heller ikke at personalet aktivt jobber med det temaet. [...] Det er jo en kristen barnehage, men vi har aldri fått noen reaksjoner på det. [...] Jeg tenker jo også at det er noe man ikke bare må jobbe med i en uke, når det er pride uke. Dette er noe vi må jobbe med hele tiden gjennom hele året. Det å fokusere på kjønns mangfoldet bør være en del av kulturen vår da og som bare sitter i oss. Det handler om hvilke holdninger vi har. [...] Å være stolt over den vi er. At det er ikke noe som heter gutteting. Det er ikke noe som heter jenteting. Vi kan leke med det vi vil, alle er forskjellige, alle er like mye verdt. (Styrer 1)

[...] Ikke [verdimessig konflikt med] kjønns mangfold. Hvis vi skal inn der å definere at noen mener at det finnes ulike kjønn, så tenker jeg at vi er skapt i Guds bilde, som dame og mann, og det er det som er kjønnene. Jeg tenker at det er ikke noe imellom. Jeg tenker at den debatten hører ikke helt hjemme i barnehagen. Men at vi skal passe på at gutter får være gutter på sin måte og jenter får være jenter på sin måte, det tenker jeg. Der er vi på en måte på kjønns mangfold, men ikke på antall kjønn [...] Jeg føler egentlig ikke at det er en konflikt verdimessig. (Styrer 3)

Jeg vil få frem at vi, enn så lenge, er privilegerte for det det tverrpolitisk enighet om at disse barnehagene [kristne] skal få lov til å leve. Da må man styre de i en retning slik at det ikke blir en kampsak i Stortinget å beholde dem, og det har det ikke vært. Til og med Rødt ønsker disse barnehagene. Så må det være en sammenheng mellom liv og lære, og må vi stikker fingeren i jorden og se hvordan samfunnet nå er og hvordan kan vi fremme vår kristne formålsparagraf uten å komme i skyttergravskonflikter. Så for meg er det viktig at vi får beholdt det kristne verdigrunnlaget gjennom fortellinger i Bibelen. (Styrer 2)

Summen av det styrere fra gruppen av særlig formål formidler gjennom hele intervjuet er at de ikke opplever verdimesige dilemmaer, men de registrerer at det er en samfunnsendring i møte med temaet. På bakgrunn av det særlige formålet har de noe ulik tilnærming til hvordan de møter pride i barnehagen, men ingen av dem vil pr. i dag ha en egen pridemarkering sammen med barna. I møte med kjønns mangfold er det felles forståelse for at dette er en del av verdigrunnlaget som også er presentert i Rammeplanen (2017).

6.0 Drøfting av empiriske funn i lys av hypotesene

I kapittelet ovenfor ble det presentert funn fra styrere i seks ulike barnehager. Barnehagene har lokale variasjoner og representerer by og bygd, og ulike landsdeler. Barnehagene i utvalget tilhørte to ulike formålsgrupper; særlig formål (kristent formål) og ordinært formål. Alle har privat eier og foreldrenes medvirkning vektlegges, samtidig er det sammenheng mellom eiers verdigrunnlag og mål for driften. Gjennom problemstillingen som ble utdypet i kapittel 1.1 var formålet med oppgaven å øke innsikten og forståelsen av hvordan styrere i kristne barnehager har ulik beslutningsatferd i møte med kjønns mangfold og markering av pride. Spørsmålet som adresseres i dette kapittelet er hva vi kan lese ut av funnene som er gjort gjennom intervjuene og hva man kan tolke ut av funnene på et overordnet plan. Det sentrale i kapittelet er å få frem og diskutere funnene i lys av studiens teoretiske fundament. Drøftingen følger hypotesestrukturen slik den er presentert tidligere i oppgaven.

Den aller første hypotesen (H1) var den som avrundet Resultat og analysekapittelet, kap. 5. Det kommer ikke frem i mine resultater at styrere i barnehager med særlig formål opplever de verdimesse dilemmaene i møte med pride i større grad vanskeligere enn styrere i ordinære barnehager. I begge formålsgruppene er det utvalg av styrere som aktivt går inn for å sette fokus på dette i sin barnehage, og de som på den andre siden er mere tilbakeholden. Styrerne i de «kristne barnehagene» opplevde lite verdikonflikter mellom det å lede en barnehage med særlig formål og offentlige føringer i møte med tematikken. En mulig forklaring på dette kan være at lovverket åpner for et særlig formål barnehagen kan bygge på. Det er styrerens mandat å tolke Rammeplanen (2017) etter lokale behov og tilpasninger. Det ligger ingen offentlige føringer på at man skal markere pride i barnehager. Samtidig setter informantene ord på at det er krysspress og utenforstående krefter som kan presse på eller ytre seg på hva som skal inn av innhold i barnehagen. Det trekkes særlig frem Foreningen Fri og deres ståsted i kjønnsdebatten og pride. Samtidig beskrives det at styrer kan bruke sin lederposisjon til å si ut hvor stor innpass en interesseorganisasjon skal få i deres barnehage. For andre igjen er opplevelsen av at båndene mellom Fri og regnbueflagget som symbol så sterke, at de ikke vil ta i bruk flagget i barnehagesammenheng. Dette er i tråd med det som kommer frem i Kirkhaugs (Kirkhaug, 2018) teori om at symboler alltid kan tolkes ulikt. Regnbueflagget er et slikt symbol og beskrives i teorigrunnlaget som et kulturelt artefakt. Ved bruk av omdiskuterte symboler, som blant annet prideflagget, fremhever deler av litteraturen at det

kan være en god lederstrategi å arbeide frem en felles forståelse av symbolikken og hva man vil vektlegge i bruken av flagget. Ved denne tilnærmingen til ledelse bruker styrer en relasjonsorientert lederstil (Jacobsen & Thorsvik, 2019), samtidig som styrer har evne til å forstå sosiale prosesser og vise respekt for kulturen som råder. Sett fra den andre siden kan det være en bevisst strategi å ikke ta i bruk omdiskuterte symboler. Utenforstående til barnehagen vil ikke ha tilgang til indre forhold og begrunnelser på samme måte som de som allerede er en del av virksomheten.

Det andre vi så på var styrernes tolkning av begrepene kjønnsmangfold og pride gjennom hypotese 2 (H2). Funnene pekte i retning av at styrerne hadde tilnærmet lik tolkning av begrepene kjønnsmangfold og pride. Dette bekrefter at Rammeplanens (2017) verdigrunnlag står sterkt i norske barnehager. Sett fra den ene siden vektlegges verdigrunnlaget, uavhengig av formål. Vi enes om et felles verdigrunnlag for norske barnehager der alle barn skal inkluderes i fellesskapet. Sett fra den andre siden er dette formelle rammer som alle skal forholde seg til. Man har ikke mulighet til å velge denne delen bort som offentlig godkjent barnehage, selv om man personlig kan ha et annet verdigrunnlag eller religiøs forankring. Det er opp til den enkelte styrer hvor mye og hvordan man vil fokusere på verdigrunnlaget. Slikt sett er det ikke de organisatoriske forholdene som Jacobsen og Thorsvik belyser (2019), men personlige forhold som påvirker beslutningsatferden. Det kommer et tydelig skille i synet på dette mellom de to formålsgruppene. Hvordan styrer vektlegger verdigrunnlaget er et sentralt funn i oppgaven. For styrere som arbeider i barnehage med særlig formål vektlegges dette som viktig. For dem er det et bevisst valg at de arbeider i den konkrete barnehagen. En mulig forklaring kan være at deres personlige verdigrunnlag betyr mye og verdiene vektlegges i det daglige arbeidet. En annen antakelse kan være at de ønsker å fremme et særlig kristent verdigrunnlag som de kan oppleve har mindre plass i en ordinær barnehage. En mulig kritikk av denne vektleggingen er at lederrollen blir preget at privat synsing og tolkninger som kan bli et hinder for utvikling av organisasjonen. Dette samsvarer med Selznicks (1997) teori som belyser at det kan være lett å fokusere på personlige elementer i lederrollen. En profesjonell leder bør ikke ta beslutninger basert på privat synsing, men begrunne sine valg faglig. Det er en mulig fare at ledere som fremmer det kristne verdigrunnlaget som viktig kan bli stående i veien for utviklingen og endring. Dette er også viktig å være oppmerksom på i møte med maktforholdet mellom styrer og eier. Eier kan innta en maktposisjon der de påvirker en

situasjon til sin fordel (Jacobsen & Thorsvik, 2019), eksempelvis hvis eier har et ønske om at deres teologiske bibeltolkning (Sødal, 2014) skal være styrende for pedagogisk praksis.

Pride ble av informantene beskrevet som noe de forbant med fest, moro og pridetog (H2). Når det kommer til markeringer i barnehagen ser vi at forskjellene mellom informantene blir større. Dette kan ha med hvordan vi tolker verdigrunnlaget og hva man ønsker å fremme i den pedagogiske praksisen. Selv om styrerne er kritiske til å trekke markering av pride inn i barnehagen viser det store flertallet av informantene at de ikke er motstandere av pridemarkering i samfunnet. En forklaring på dette kan være at man ikke ønsker å fokusere på dette med de yngste barna. Barna er små og trenger kanskje ikke å ta del i denne type markeringer organisert av barnehagen. Andre vektlegger at man har mange ulike familier med sitt verdisett eller religion, og at dette kan skape skiller i inkluderingsarbeidet. Sett fra den andre siden er det barn som ikke opplever seg som gutt eller jente allerede som 4-5 åring. Da kan en markering inkludere dem, og de kan oppleve anerkjennelse av sine følelser. Ved en slik tilnærming bekrefter dette funn fra de svenske forskere Sotevik et al. (2019). Hvis barn møter mangfold i ung alder kan det påvirke hvordan de ser på seg selv senere i livet.

I kapittel 2.7 ble noe av pridedebatten i barnehager beskrevet. Fokuset som pride har hatt i samfunnet, eller gjennom media, har for enkelte artet seg som sexfiksert med stort fokus på kjønn av ulik art. Samtidig ser vi at de barnehager som vektlegger pride gjør tilpasninger som hegner om mangfold og inkludering i hverdagen. Det å gjøre tilpasninger og arbeide med holdninger i personalet samsvarer med Utdanningsdirektoratets veileder for Demokrati, mangfold og pride (2022). I det empiriske materialet ser man at pride som ord brukes lite i barnehagesammenheng. Dette kan ha å gjøre med at ordet oppleves som vanskelig å håndtere da det er fylt med mye meninger og følelser.

I møte med ulike forhold som kan påvirke våre beslutninger så vi først på de organisatoriske forholdene. Dette er et område som kan ha mange ulike vinklinger og som hypotese 3, 4 og 5 dreide seg om. Det er overraskende å konstatere at barnehagens verdigrunnlag i seg selv ikke begrenser barnehagenes arbeid med kjønns mangfold, men uttrykkene er noe ulike (H3). Barnehager er en regulert sektor og det bekreftes gjennom resultatene av de organisatoriske forholdene. Det kan se ut som de institusjonelle standardene (Selznick, 1997) er godt innarbeidet i hele barnehageorganisasjonen, og dette er en trygghet for alle som er brukere av

en barnehage. Selv om man er privat eier er lovene godt regulert i sektoren, samtidig vet vi at private barnehager er i søkelyset på blant annet økonomiske fordeler og utbytte. Lovverk åpner for at man må gjøre tolkninger av forskriften til loven og det må tilpasses lokale forhold. Det kan være en styrke for norske barnehager at man i en del saker kan tolke lovverk etter lokale behov. Vi bor i et langstrakt land og det er store forskjeller mellom en bygd i et lite lokalsamfunn og en mangfoldig bydel i hovedstaden.

I møte med kulturelle artefakter var regnbueflagget og regnbuen sentralt. Regnbuen som symbol er et artefakt som alle enes om positivt. Regnbueflagget som artefakt byr på de største utfordringene. Det varierer om man kaller flagget «prideflagg» eller «regnbueflagg». Blant informanter var det flere som bemerket at de ikke brukte ordet «prideflagg», men «regnbueflagg». En interessant vinkling på dette kan være at «prideflagget» kan ha en annen oppfatning enn «regnbueflagget». Vi kommer ikke inn på denne ordbruken i intervjuguiden, men det er en spennende observasjon i møte med flagget som symbol. Samtidig kan en mulig antakelse være at det oppleves mer forståelig å bruke «regnbueflagg» som ord. Da unngår man «pride» som kan oppleves kontroversielt for mange. Flaggets generelle betydning var det lite uenighet om, men om det har tilknytning til Foreningen Fri er et mer betent tema. Man ser at det kan oppstå et krysspess i hvordan man tolker en slik artefakte som regnbueflagget som symbol er. Det er krefter som arbeider for å motvirke koblingen mellom Foreningen Fri og regnbueflagget, og Fri selv sier at de ikke «eier» regnbueflagget. På den andre siden har Fri i mange år har vært medarrangør av prideparader og de bruker flagget aktivt i sin markedsføring. Dette opplever enkelte motstandere av Fri som problematisk. Andre igjen er seg bevisst på å skille Foreningen Fri og regnbueflagget som symbol. Kjernen i symbolbruken av flagget i barnehagen ligger trolig i hvordan vi tolker det og hvilket syn vi har på koblingen mellom flagget og Foreningen Fri. Etter skyting på London Pub i Oslo, juni 2023, var det mange som tok i bruk flagget for å markere solidaritet til de alvorlige følgende hendelsen fikk. Dette viser at regnbueflagget som symbol mulig har fått en annen plass i samfunnet. Samtidig er flaggbruken betent i barnehagesammenheng. Dette viser at flaggets betydning må tolkes og settes inn i en sammenheng. Symbolbruken må forklares og man må fremme en felles forståelse, dette bekrefter svaret for hypotese 4 (H4).

I konklusjon på hypotesen om maktforhold (H5) ble det vektlagt at dette ikke har særlig betydning for beslutningsatferden. Dette bekrefter at de organisatoriske forholdene i

barnehagene er strukturert og avklart. Styrer viser god faglig bedømmelse ut fra eiers verdigrunnlag, det er derfor anliggende å tro at når maktforholdet er avklart blir det lite konflikter mellom eier og styrer. Styrer får stort sett gjennomslag for sine valg når de begrunnes pedagogiske og etter lovverk. Sett fra den andre siden må man være oppmerksom på at eier ansetter styrer som står inne for verdigrunnlaget eller det særlige formålet. Jacobsen og Thorsvik (2019) understreker i sin teori at makt har både en formell og uformell rolle. Styrer må være oppmerksom på de ulike maktforholdene som kan oppstå i barnehagen. Når eier og styrer arbeider i samme retning kan det bli en veldrevet organisasjon, samtidig kan det bli konflikt hvis eier ikke forholder seg til gjeldende lovverk.

Hypotese nummer 6 og 7 tok for seg engasjement og kunnskap. Resultatene bekrefter at styrers engasjement påvirker beslutningsatferden (H6), samtidig velger styrer å ta hensyn til verdigrunnlag og formål. H7 bekrefter at kunnskapen blant personalet er mangelfull, men flere styrere har gjennomført kurs med personalet for å øke kunnskap og forståelsen for kjønns mangfold og pride.

Foreldregruppen er en viktig part for private barnehager. Foresatte er barnehagens kunder og markedsfører til andre. Det kan være viktig å lytte til kundegruppen for å opprettholde en god søkermasse som igjen sikrer god barnehagedrift. Resultat av hypotese 8 (H8) viser at i møte med pridemarkering kan barnehagene møte krysspress fra ulike forhold. Resultatene av krysspress viser samtidig styrer først og fremst forholder seg til foresattes forventninger. Foreldrene som gruppe er mangfoldig og alle familier har sine verdier, religion og holdninger med seg inn i møte med barnehagen. Etter lovverk har de sterkt påvirkning, samtidig er det eiers formål for driften og styrer i barnehagen som viser vei, mål og retning. Der foresatte og barnehage kan være på kollisjonskurs må styrer opptre faglig klokt. Dette samsvarer med teori om at makt kan brukes til å påvirke en situasjon til sin fordel (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Med det mener jeg at styrer må lytte til brukerne, samtidig som hen må forsvare driften av barnehagen og være seg bevisst sin makt. For en barnehage med særlig formål er det anliggende å tro at flertallet av foresatte kan ha valgt barnehagen bevisst på grunn av det kristne verdigrunnlaget. Sett fra den andre siden kan barnehagen være det eneste tilbudet i lokalmiljøet og foresatte har få muligheter til å velge et alternativt. I ordinære barnehager kan det også være krysspress i etiske saker. Her kan lokale forhold spille inn slik som vi ser i noen

av eksemplene i det empiriske grunnlaget. Styrene finner lokale tilpasninger i møte med hvordan de skal arbeide med tematikken.

Private barnehager er enkelte steder i landet under press, man kan dermed se seg nødt til å gjøre tilpasninger som går på akkord med formålet for å opprettholde driften. Andre steder kan kommunens håndtering av dette arbeidet påvirke konkurransen mellom barnehagene, det kan påvirke både i positiv og negativ retning for en privat barnehage. Dette er beslutningsatferd som kan rettes mot «trekk ved situasjonen» som er beskrevet i kap. 3.2.3. Styrer må evne å tilpasse seg omgivelsene og det er i tråd med Selznicks (1997) situasjonsteori.

I hypotese 9 (H9) handlet det om den historiske utviklingen påvirker barnehagens fokus på kjønns mangfold og pridemarkering. Vi har de senere årene sett en endring i samfunnet i møte med kjønns mangfold og pride. Resultatet til H9 bekrefter at historiske utvikling påvirker også det pedagogiske innholdet i barnehagene. Som beskrevet i kapittel 2.5 har Den Norske Kirke endret seg mye i møte med LHBTIQ+ personer, kirken har også lavere oppslutning i befolkningen. I 2023 er det 50 år siden «Homoparagrafen» ble avviklet (Tveter, 2019) og dette påvirker samfunnet. Kunnskapen om kjønns mangfold i den yngre generasjonen er økende og det snakkes om i lokalmiljøer og familier. Tabuet med å være annerledes er på vikende front, samtidig er det fortsatt mange som strever med å ikke oppleve at de passer inn i samfunnsnormene. En styrer beskriver i bakgrunns materialet at hen skulle ønske at det var et større pridefokus i hens oppvekst. Det å kunne få uttrykke seg som den man er og ikke legge bånd på seg som menneske har stor psykologisk betydning.

I møte med beslutningsatferdens konsekvenser er det lite skiller mellom styrerne. Resultatet på hypotese 10 (H10) er at styrere i liten grad bruker «voice» i kjønns debatten og pride. De forholder seg lojale til bestemmelser, samtidig bruker sin stemme når det er behov. Dette er i tråd med det Hirschman (1970) skriver om det å være lojal til avgjørelser, samtidig som man ser en sammenheng mellom å uttrykke seg og det å være lojal. En mulig forklaring er at man er ansatt som styrer og utøver sin profesjon uavhengig av formål. Sett i lys av flere av punktene som er redegjort for i drøftingen er det overraskende at ikke flere styrere fremmer temaet i egen organisasjon eller foreldregruppen. Det kan si noe om at temaet fortsatt bærer preg av å være tabubelagt eller at det er rådende holdninger at barnehagebarn ikke skal

«utsettes» for tematikken. Sett fra den ene siden har barnehager en rekke faktorer som påvirker arbeidet og man må velge sine viktigste fanesaker. Arbeid med kjønnsmangfold og markering av pride er bare et av mange pedagogiske standpunkt man må ta og tematikken utgjøre en minimal gruppe av befolkningen, og spesielt for barn under skolealder. Sett fra den andre siden vil man møte barn som lever i familier der det er far/far eller mor/mor/far som utøver den trygge foreldrerollen for barna. De har krav på å bli møtt med respekt og inkludering fra alle ansatte og at det arbeides for å fremme nestekjærighet og inkludering.

7.0 Konklusjon og mulige implikasjoner

Denne oppgavens tematikk har vært å se på beslutningsatferd i møte med kjønnsmangfold og pridemarkering i barnehagen. Styrer er barnehagens øverste leder og foretar daglig mange valg av ulike problemstillinger. Vi minnes nesten daglig om aktualiteten som antydnet i kapittel 1.4, og spesielt ser man en økning i tematikken i juni måned som er «pridemåned». Hovedintensjonen har vært å fokusere på hva som påvirker barnehager med særlig formål og som har en tydelig kristen barnehageprofil. Jeg har gjennom oppgaven forholdt meg til følgende problemstillinger:

- * *Hvordan opplever styrere i barnehage med ulikt «formål» kjønnsmangfold og beslutninger om markering av pride?*
- * *Hvilke faktorer påvirker beslutningsatferden?*

For å besvare problemstillingen er det gjennomført seks intervjuer med styrere i private barnehager. Tre styrere som arbeider etter særlig formål jfr. Barnehageloven §1a (KD, 2006) og tre styrere som arbeider etter det ordinære formålet.

Styrerne som er intervjuet opplever kjønnsmangfold som en ressurs. Alle barn skal oppleve seg ivaretatt i barnehagen og respektert for den de er. Det finnes ulike uttrykk i det å være gutt, jente, guttjente eller jentegutt. De voksne må være seg bevisst sine handlinger og ikke bygge opp under stereotyper på hva som skal være rett og galt av kjønnsuttrykk.

Det at vi møter alle mennesker med respekt er jo noe som er viktig for oss å formidle i barnehagene. (Styrer 5)

Funnene fra studien viser at det er lite som skiller styrerne i hvordan de leder det pedagogiske arbeidet i møte med kjønnsmangfold. Nestekjærlighet og inkludering er grunnleggende verdier i den norske barnehagetradisjonen og informantene enes om at alle barn skal inkluderes i fellesskapet. Forskjellene kommer til uttrykk i hvor de henter verdigrunnet fra. Barnehager med særlig formål fremmer Bibelens budskap og det å ha Jesus som forbilde i møte med mennesker. Ordinære barnehager vektlegger nestekjærlighet og inkludering som viktig uten at det er religiøst forankret. I barnehagenes overordnede planer, så som årsplan, er det ikke beskrevet hvordan det konkret arbeides med kjønnsmangfold. Begrepet dekkes av

ordene mangfold, likestilling og likeverd. Dette viser at når styrere skal gå inn i den konkrete ordlyden «kjønns mangfold», blir det utfordrende å formulere skriftlig, selv om de er tydelige på å fremme nestekjærlighet og inkludering. En mulig forklaring på dette kan være at styrerne opplever det vanskelig fordi samfunnsdebatten er opphetet eller foreldre -og ansattgruppen har et uttalt eller anstrengt forhold til tematikken.

Beslutning om å markere pride i barnehagen viser at dette i liten grad blir gjort i mine caser. Der temaet trekkes inn i arbeidet er det en del av helheten, eller det inkluderes i mangfolds- uker. Noen få barnehager vurderer å legge et større fokus på pride, men det kommer ikke frem i mitt empiriske materiale at noen vil arbeide for en egen pridemarkering eller pridedag. Stemmen i media fra ulike interessenter fronter sin mening, men vi hører lite fra barnehagene direkte.

Studien viser at det er en rekke faktorer som påvirker beslutningsatferden. Hypotesene gav oss en retning, men summen av dem er at det egentlig ikke er så store forskjeller styrerne imellom. Av de forholdene som skilte seg ut og påvirker beslutningsatferden mest, var bruk av regnbueflagget som et kulturelt artefakt, samt foreldrenes påvirkning og innflytelse. Dette viser at symbolbruk kan ha stor makt og påvirkning, noe som også beskrives i teorigrunnet. Symbolbruk berører våre følelser og skaper debatt, ikke bare ved bruk av regnbueflagget, men også symboler som kors eller ulike emblemer kan oppildne til både hat og negative ytringer.

Resultatene viser at det tas hensyn til foresattes holdninger og ønsker. Bruk av artefakter og kulturelle symboler må forklares og settes inn i en sammenheng. Undersøkelsen viser at når styrer begrunner sine valg pedagogisk eller etter lovverk for hen ofte gjennomslag i organisasjonen. Det er sjeldent styrer må sette ultimatum mot eier, men hen forholder seg lojal til de bestemmelsene eller verdiene som er gjeldende. Det er på en måte bekræftende positivt at styrer trekker frem foresatte som en faktor de særlig ønsker å ta hensyn til, dette viser at foreldremedvirkningen i barnehagen er viktig. Samtidig er det noe uventet at deres stemme vekter så pass tungt som jeg opplever gjennom summen av alle intervjuene som er foretatt. Dette på bakgrunn av at man skal følge lovverk og forskrift til loven. Gjeldende dokumenter beskriver mangfold og inkludering som en ressurs, dette er også grunnlag for hvordan barnehager arbeider, uavhengig av formål.

I møte med ulike forhold som påvirker beslutningsatferden trakk jeg inn en religiøs vinkling som jeg ikke finner særlig vektlagt i beslutningsteorien til Jacobsen og Thorsvik (2013). Dette for å belyse den religiøse siden av barnehagesektoren som lovverket åpner for. Resultatene viser at det religiøse påvirker styrers valg, men beslutningene blir ulike. Det er samtidig overraskende at det i bunn og grunn ikke er så store forskjeller mellom barnehager med særlig formål og ordinære barnehager. En teoretisk implikasjon som vokser ut av dette er at for å forstå beslutningssituasjoner må man forholde seg til alle faktorene som Jacobsen og Thorsvik (2019) trekker frem, men den religiøse siden vektlegges også som en viktig faktor fra informantene. De ulike forholdene påvirker hverandre og må sees i sammenheng. For eksempel vil en påvirkning i den formelle organisasjonsstrukturen påføre styrer mye ansvar. Dermed blir styrers personlige verdigrunnlag toneangivende. Dette kan igjen brynes mot situasjonsspesifikke forhold som for eksempel foresattes verdigrunnlag. I kapittel 2.7 ble det redegjort for to ulike måter å tolke Bibelen på; verbal og realinspirasjon (Sødal, 2014). Måten man tolker Bibelen på kan normere atferd (Jacobsen & Thorsvik, 2019) og dermed påvirke det personlige verdigrunnlaget. På den måten kan man se at bibeltolkning og personlige trekk påvirker beslutningsatferden. Det kan se ut til at de tre styrene fra barnehager med særlig formål ikke tilhørere de mest konservative fløyene innenfor tematikken rundt kjønnsmangfold og pride. Selv om de bibelske normsystemene påvirker denne formålsgruppen kan det se ut til at norsk lov er det som er toneangivende. Alle informantene har enn så lenge tillit til at myndighetene foretar gode valg, samtidig er de opptatt av lokale tilpasninger for å skape en god barnehage for alle barn i sine lokalmiljøer.

For fremtidige studier ville det vært interessant å utvide det empiriske nedslagsfeltet for å teste studies funn gjennom flere informanter, man vil da få et bredere empirisk grunnlag. Sett i lys av at samfunnsdebatten bærer preg av polarisering ville det være spennende for andre studier å sette søkelys på hvordan barnehager arbeider med kjønnsmangfold og pridemarkeringer, både kommunale og offentlige. Jeg synes videre det hadde vært interessant å undersøke hva foresatte vektlegger i møte med tematikken. Hva er det som utgjør forskjellene på deres syn og hvordan utarter dette seg i ulike deler av landet? Som beskrevet i kapittel 1.4 om kunnskapsstatus er det lite forskning på barnehager med særlig formål og den betydningen og påvirkning de kan ha i norsk barnehagesektor. Videre forskning på de

religiøse trekkene i beslutningsatferd kunne vært aktuelt å sette lys på i og med at vi har 192 (tabell 1) barnehager i Norge som har særlig formål.

Det er utvikling innenfor tema om kjønns mangfold og pridemarkering i barnehagen. Når det gjelder nasjonale og kommunale føringer bør det fortsatt vises hensyn til lokale forhold. Kommunale barnehager får i enkelte kommuner pålegg om å flagge med regnbueflagget, men det er ennå ikke forskriftsmessig bestemt at man skal ha pridemarkering i barnehagen. Hvis dette skal bli gjeldende for alle barnehager er det viktig at det forankres i organisasjonen og at flere aktører kan bidra i pedagogisk utvikling og kurs av barnehageansatte. Møte med kjønns mangfold og pride er fortsatt et vågestykke å debattere og man settes i bås enten man mener det ene eller andre. Dette viser muligens at inkluderingen og meningsutvekslingen fortsatt har en vei å gå. Vi skal i et demokratisk samfunn kunne få uttrykke oss uten å bli sjikanert eller oppleve hatefulle ytringer, dette gjelder på begge sider i debatten. Da jeg startet arbeidet med oppgaven hadde jeg en forventning om at tematikken var mest utfordrende i barnehager med særlig kristent formål, men det er overraskende at det er lite skille mellom styrene.

Avslutningsvis er det viktig å minne om at studien har et begrenset empirisk grunnlag. Jeg har valgt ut seks styrere og sitater og tolkning ovenfor preges naturlig vis av dette lille valget. Konklusjonene kunne mulig fått et annet utfall hvis utvalget av deltakerne hadde representert andre eiere eller barnehager. Studien er et bidrag i å sette tema på dagsorden i norske barnehager. Tema er omdiskutert, men det drøftes lite mellom ledere og i en pedagogisk sammenheng. I innledningen skrev jeg om samfunnsdebatten og at man må ta stilling til hvor man står innenfor temaet. Kjønnsdebatten blir fort polarisert, samtidig er det en debatt man ønsker å skåne de yngste barna for. Det er ikke sikkert man trenger hverken flagg eller en spesiell markering av pride. Kanskje er det Kong Haralds ord om kjærlighet, inkludering, likeverd og frihet til å tro og være den du er, som er verdigrunnlaget og det vi fortsatt skal bygge videre på. Da kan vi tolerere at uttrykkene kan bli forskjellige, det er også inkludering.

*Nordmenn er jenter som er glad i jenter, gutter som er glad i gutter, og
jenter og gutter som er glad i hverandre. Nordmenn tror på Gud, Allah,
Altet og Ingenting.*

Kong Harald 5, 2016

Referanser

- Anderssen, N., Eggebø, H., & Stubberud, E. (2022). Skeive Liv. *Lambda Nordica: Tidsskrift om homoseksualitet*(2022, 26 (4-1), 50-73.). Hentet fra <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/3039678/763-Article%2bText-1239-2-10-20220228.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barne, ungdoms og familiedirektoratet. (2022, 10 10). *Bufdir*. Hentet fra Hvor mange er lhbtqi?: https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/lhbtqi/Hvor_mange/
- Berg, O. (2023, 01 09). Politiske begreper. (E. Bolstad, Red.) Oslo, Norge. Hentet fra <https://snl.no/krysspress>
- Berge, B., & Jessen, R. (2023, 02 07). *Store Norske Leksikon*. Hentet fra SNL: <https://snl.no/pride>
- Bibelselskapet. (u.d.). *Nettbibelen*. Hentet fra Nettbibelen.
- Bufdir . (2023, 05 20). *Barne, ungdoms og familiedirektoratet*. Hentet fra LHBT+ ordlista: <https://www.bufdir.no/likestilling/lhbtqi-ordlista/#6377>
- Bufdir. (2015, Mars 12). *Barne ungdom og familiedirektoratet*. Hentet fra Bufdir: https://www.bufdir.no/lhbt/LHBT_ordlista/K/Kjonns mangfold/
- Bufdir. (2022). *Befolkningens holdninger til lhbtqi-personer*. Hentet fra https://www2.bufdir.no/globalassets/global/nbbf/kjonn_identitet/befolkningens_holdninger_til_lhbtqi_personer_rapport_fra_en_sporreundersokelse_mai_2022.pdf
- Bukve, O. (2014). Organisasjonsteori - en analyse av kommunal organisering. I H. Baldersheim, & L. Rose, *Det kommunale laboratorium* (s. 301). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bukve, O. (2021). *Forstå forklare forandre* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Busch, T. (2014). *Ledelse, kultur og verdier - et integrert perspektiv*. Bergen, Norge: Fagbokforlaget.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2013). *Identifisering og endring av organisasjonskultur* (1. utgave. utg.). (N. Silva, Overs.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

- Den Norske Kirke. (2022, Mai 03). *Den Norske Kirke*. Hentet fra Homofile i kirken 1992-2021: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/diakoni-og-samfunnsansvar/homofile-kirken/>
- Eskeland, H. Ø. (2023, 06 01). Redd Barna avlyser pride-festival i Bergen etter alvorlige trusler. (T. Eilertsen, Red.) *Aftenposten*.
- Fløde, E. (2022, 07 22). Pridearrangement vekker reaksjoner. (E. Ljøstad, Red.) *Fædrelandsvennen*.
- FN-sambandet. (2021, 12 08). *FN sambandet*. Hentet fra FNs verdenserklæring om menneskerettigheter: <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>
- Foreningen Fri. (2022, 09 11). *Foreningen Fri*. Hentet fra Fri. Forening for kjønns og seksualitetsmangfold: <https://www.foreningenfri.no/>
- Gotvassli, K.-Å. (2014). Barnehagen som en lærende organisasjon, teoretiske perspektiver. I K.-Å. Gotvassli, K. H. Moen, S. Mørreaunet, E. Skogen, & E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (s. 286). Bergen: Fagbokforlaget.
- Granrusten, P., & Moen, K. H. (2014). Eksterne forventninger til barnehagen som læringsarena for barn - konsekvenser for ledelse. I K.-Å. Gotvassli, K. H. Moen, S. Mørreaunet, E. Skogen, & E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (s. 285). Bergen: Fagbokforlaget.
- Greve, A. (2019, 08 13). *Oslo Met*. Hentet 05 04, 2023 fra Gode barnehageliv: <https://uni.oslomet.no/godebarnehageliv/2019/08/13/hva-kan-vi-laere-av-historien/>
- Hammeren, G., Lundhaug, K., Solberg, A., Steinland, V., & Stokke, M. (2018). *Skeives levekår i Agder*. Lillehammer: Østlandsforskning. Hentet fra https://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2018/09/201810_Skeives_lev%C3%A5r_i_Agder-1.pdf
- Hetland, K., Holtung, H., & Nøstebø, R. (2023, 06 04). Tente på regnbueflagget: Angrer. (K. Monstad, Red.) *NRK Vestfold og Telemark*.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, voice and loyalty*. Cambridge, Massachuset: Harvard University Press.

- HOD. (2016, 06 17). *Helse og omsorgsdepartementet*. Hentet fra Lov om endring av juridisk kjønn: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2016-06-17-46>
- HOD. (2022, 09 19). *Helse og omsorgsdepartementet*. Hentet fra Representatnforslag om å innføre en tredje juridisk kjønnskategori og et styrket og desentralisert behandlingstilbud for personer med kjønnsinkonkreens.: <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2022-2023/inns-202223-135s-vedlegg.pdf>
- Hovdelien, O. (2018). Forskning på religion og livssyn i barnehagen - oversikt og tendenser 1996-2018. *Prisme*, 69(4).
- HVL. (2020, 11 13). *Høgskulen på Vestlandet*. Hentet fra Barnehagen fra 1800-tallet til i dag: <https://www.hvl.no/om/barnkunne/barnehagen-fra-1800-til-i-dag/#Nittenhundre>
- Iversen, R. L., & Krogstad, K. (2020). Julevandring og yogakurs. (G. L. Øierud, Red.) *Religion i barnehage og skole - To do, or how not to do*, 71(2).
- Jacobsen, D. (2012). *Organisasjonsendringer og endringsledelse* (2. utg.). Bergen, Norge: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3. utg.). Oslo, Norge: Cappelen Damm Akademisk.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer* (3. utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utg.). Bergen, Norge: Fagbokforlaget.
- Jamil, I. (2014). Kulturteori - kan kultur velges? I H. Baldersheim, & L. Rose (Red.), *Det kommunale laboratorium* (s. 301). Bergen, Norge: Fagbokforlaget.
- Johansen, Ø. (2018, 07 27). *Når Oslo feirer "Pride", markerer denne barnehagen "Stolthet"*. (M. T. Løkås, Red.) Oslo, Norge. Hentet fra <https://www.barnehage.no/espira->

mangfold-rosa-kompetanse/nar-oslo-feirer-pride-markerer-denne-barnehagen-stolthet/126901

KD. (2006, 06 01). *Barnehageloven*. Hentet fra Kunnskapsdepartementet:
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

KD. (2017). *Kunnskapsdepartementet*. Hentet fra Verdier og prinsipper for grunnopplæring - overordnet del av læreplanverket:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/53d21ea2bc3a4202b86b83cfe82da93e/overordnet-del---verdier-og-prinsipper-for-grunnopplaringen.pdf>

KD. (2019, 11 14). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom*. Hentet fra Kulturdepartementet:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/efa97f020331439a8adbb84dd90ab426/no/pdfs/nou201920190019000dddpdfs.pdf>

Kirkhaug, R. (2018). *Verdibasert ledelse* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

KLD. (2018, 01 01). *Kultur og likestillingsdepartementet*. Hentet fra Likestillings og diskrimineringsloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Kristiansand Kommune . (2022, 09 11). *Kristiansand Kommune*. Hentet fra En by for alle :
<https://www.kristiansander.no/enbyforalle>

Kunnskapsdepartementet. (2018). *Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv* . Hentet fra Regjeringen.no:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/f78959abbdc54b0497a8716ab2cbbb63/barnhagelarerrollen-i-et-profesjonsperspektiv.pdf>

Kvaale, S., & Brinkmann, S. (2015). Det kvalitative forskningsintervju. I *Det kvalitative forskningsintervju* (T. M. Anderssen, & J. Rygge, Overs., 3. utgave. utg., ss. 20-39). Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.

Lafton, T., & Skogen, E. (2014). Ledelse av pedagogisk utviklingsarbeid i en lærende barnehage. I S. Mørreaunet, K.-Å. Gotvassli, K. H. Moen, E. Skogen, & E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (2. opplag. utg., s. 285). Bergen: Fagbokforlaget.

Likestillingssenteret, Dronning Mauds Minne, Kanvas. (2020). *Ressurshäfte for likestilt og likeverdige pedagogisk praksis*. Hentet fra <https://s3-eu-west->

1.amazonaws.com/cdn.likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2021/02/04111739/Ressurshefte-for-likestilt-pedagogisk-praksis_2020.pdf

Lillevold, L. (2022, 06 15). Politisk kvarter NRK. (A. Randen , Intervjuer)

Mintzberg, H. (2009). *Mintzberg om ledelse* (1. utg.). San Francisco, California, USA: Akademisk forlag.

NTB. (2023, 01 26). Å være homofil er ikke en forbrytelse. (B. Bore, Red.) *Vårt Land*.

Regjeringen. (2003, 04 11). *Regjeringen*. Hentet fra St.meld.nr. 24(2002-2003): <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-24-2002-2003-/id135490/>

Schein, E. (1987). *Organisasjonkultur og ledelse. Er kulturendring mulig?* Libro forlag.

Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership* (4. utg.). San Fransisco: Jossey-Bass.

Selbekk, V., & Arntsen, H. E. (2018, 06 07). Reagerer på at barnehager markerer Pride. (F. Solvang, Intervjuer) NRK.

Selznick, P. (1997). *Lederskap* (1. utg.). (J.-A. Smith, & J.-H. Smith, Overs.) Tano Aschehoug.

Sotevik, L., Hammaren, N., & Hellman, A. (2019, 06 27). Familiar play; age-coded heteronormativity in Swedish early childhood education. *Europeisk forskningstidsskrift for barnehagelærerutdanning*, s. 14. Hentet fra <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1350293X.2019.1634239?tab=permissions&scroll=top&role=tab>

SSB. (2021, 12 13). *Statistisk Sentralbyrå*. Hentet fra [www.ssb.no](https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/religion-og-livssyn/artikler/sekularisering-i-norge): <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/religion-og-livssyn/artikler/sekularisering-i-norge>

SSB. (2023, 01 07). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra [www.ssb.no](https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/faktaside/religion): <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/faktaside/religion>

Stiftelsen MorFarBarn. (2023, 05 09). *Morfarbarn*. Hentet fra Velkommen til MorFarBarn : <https://morfarbarn.no/>

- Sødal, H. K. (2014). *Kristen tro og tradisjon i barnehagen* (5. utgave. utg.). Oslo, Norge: Cappelen Damm AS.
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Tveter, L. (2019, April 17). *Lovdata*. Hentet fra Lovdata:
https://lovdata.no/artikkel/rett_og_seksuell_orientering__et_tilbakeblikk/2408
- UDIR. (2017, 08 01). *Utdanningsdirektoratet*. Hentet fra Rammeplan for barnehagen:
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan-for-barnehagen/>
- UDIR. (2022, 11 26). *Utdanningsdirektoratet*. Hentet fra Demokrati, mangfold og pride:
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/skolemiljo/demokrati-mangfold-og-pride/#:~:text=Demokrati%2C%20mangfold%20og%20pride%20Pride%20er%20en%20feiring,utgangspunkt%20i%20rammeplanen%20for%20barnehage%20og%20i%201%C3%A6replanen.>
- UDIR. (2023, 03 05). *Utdanningsdirektoratet*. Hentet fra barnehagefakta.no:
<https://barnehagefakta.no>
- Ung.no . (2023 , 05 21). *Ung.no*. Hentet fra Hva betyr regnbueflagget? :
https://www.ung.no/Homofil/3214_Hva_betyr_regnbueflagget.html
- Utdanningsdirektoratet. (2023, 03 05). *Barnehagefakta*. Hentet fra barnehagefakta.no:
<https://barnehagefakta.no>
- Utdanningsnytt. (2002, 04 11). *Husmødrenes barnehager gir opp*. Hentet fra
<https://www.utdanningsnytt.no/barnehage/husmodrenes-barnehager-gir-opp/136120>
- Vårt Land. (2022, 09 13). *Pride i endring*. (B. Bore, Red.) Oslo, Norge.
- Aanensen, K. (2022, 11 26). *Nasjonal digital læringsarena*. Hentet fra Kjønnsnormer:
<https://ndla.no/subject:ea2822da-52f0-4517-bf01-c63f8e96f446/topic:c37d6a13-1df4-44e2-8459-8d6c1d0886c2/topic:077347fc-cf3c-41de-ba74-d48172b4a346/resource:712a4a48-dc6d-486a-a666-defdede90b00>

Vedlegg 1



Vil du delta i forskningsprosjektet

«En komparativ casestudie av beslutningstaking i forhold til ledelse av kjønnsmangfold i barnehager»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å gjøre intervjuer med styreere i barnehager med særlig formål og vanlig formål etter Barnehageloven §1. Jeg vil kartlegge hvordan styrer foretar ulike beslutningsadferd i møte med kjønnsmangfold og pridemarkering og se på hvilket utfall dette får i etterkant av en beslutning.

I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med oppgaven er å øke innsikten og forståelsen av hvordan styreere i barnehager forholder seg til etiske valg og beslutninger i møte med kjønnsmangfold og pridemarkering i barnehagen.

Jeg vil intervju 3 styreere i barnehager med særlig formål og 3 styreere i barnehager med vanlig formål. Gjennom analysen vil jeg sammenligne de to ulike formålsgruppene for å se om det er noen likheter eller ulikheter i beslutningsprosessene og utfallet av dem.

Studie er en del av Master i ledelse ved Universitetet i Agder.

Da det er forsket lite på dette feltet i barnehager er det mulighet for at opplysningene vil bli brukt til opplysninger i media, i undervisning eller som grunnlag for videre forskningsprosjekter.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Agder er ansvarlig for prosjektet.

Morten Øgård Studieprogramleder ved UiA.

Are Vegard Haug Veileder for oppgaven, Oslo Met.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta da du er styrer i barnehage. Gjennom å ha vist interesse for tema eller via direkte spørsmål fra student har du takket ja til å delta som informant. Jeg ønsker at informantene har et særlig ønske om å dele informasjon til forskning om beslutningsutfordringer som ligger i etiske problemstilling innenfor tema om kjønnsmangfold og pridetemaet i barnehager.

Totalt vil oppgaven ha 6 informanter.

Hva innebærer det for deg å delta?

Du blir invitert til å delta i intervju over nett, via Teams, det vil ta fra 45-60 minutter. Samtalen vil bli tatt opp på ekstern lydopptaker, og det gjøres notater underveis, dersom det er i orden for deg.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- De som har tilgang på data vil være veileder for prosjektet, studieleder ved UiA og student
- Ingen personopplysninger vil bli lagret i ettertid.
- Ved referering til informant i oppgaven vil aktuell barnehage nummereres.
- Ved referering til informant brukes det kjønnsnøytrale pronomen «hen».

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes/oppgaven godkjent; innleveringsfrist 15. juni 2023, med påfølgende ventetid for sensur. Lydfiler slettes, notater makuleres.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *Universitetet i Agder* har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Student: Maria Korsvik, hanes@laringsverkstedet.no tlf. 9346 8005
- Veileder: Are Vegard Haug, are.haug@oslomet.no tlf. 4641 0537
- Vårt personvernombud: Trond Hauso, personvernombud@uia.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Are Vegard Haug

(Forsker/veileder)

Maria Korsvik

(student)

Vedlegg 2



Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*En komparativ casestudie av beslutningstaking i forhold til ledelse av kjønnsmangfold i barnehager*», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at intervjuet blir tatt opp på lydbånd
- at funn og data fra studiene kan publiseres i anonym form i masteroppgaven
- at funn og data fra intervjuet kan brukes i anonymisert form etter prosjektslutt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3



Meldeskjema / En komparativ casestudie av beslutningstaking i forhold til ledelse av kj... / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
492162

Vurderingstype
Automatisk

Dato
17.02.2023

Prosjektittel

En komparativ casestudie av beslutningstaking i forhold til ledelse av kjønns mangfold i barnehager.

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Agder / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag

Prosjektansvarlig

Are Vegard Haug

Student

Maria Strømme Korsvik

Prosjektperiode

20.02.2023 - 15.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.06.2023.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernuleppe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger:
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet

- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5.1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

Vedlegg 4

Intervjuguid

Bhg størrelse	Med særlig formål	Uten særlig formål	Markeres pride pr i dag?		Hvor lenge har du vært styrer?	
			Ja	Nei	-5 år	6 år+
Under 50 barn						
51 barn el mer						

1. Fortell kort om din arbeidserfaring som barnehagelærer (evt videreutdanning, engasjement på fagfeltet etc).
2. Kan du beskrive barnehagens verdigrunnlag og hvor mye dette betyr for deg som styrer.
3. Når jeg sier ordet «Kjønns mangfold» - Hva tenker du da?
4. Når jeg sier ordet «Pride» - Hva tenker du da?

«Rammeplanen sier at barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn. Barnehagen skal motvirke alle former for diskriminering og fremme nestekjærlighet».

5. Hvordan arbeider barnehagen med å fremme nestekjærlighet og inkludering? Hva vektlegges i så fall?
6. Hvordan fremmer du som styrer fokuset på kjønns mangfold, identitet og ulike kjønnsuttrykk?
7. Beskrives det i årsplanen hvordan dere arbeider med kjønns mangfold og evt pridemarkering?
8. På bakgrunn av barnehagens verdigrunnlag, opplever du noen verdimessig konflikt med å fokusere på kjønns mangfold og pridemarkering?
9. Kan du beskrive ditt eget og ansattes kunnskapsnivå og engasjement inn i pride og kjønns mangfoldsdebatten?
10. Kan du beskrive hvordan dere har drøftet arbeidet med kjønns mangfold og pridemarkering i barnehagens ansattgruppe?
11. Er temaet drøftet med eier og har eier lagt noen føringer ifht til dette temaet?
12. Org. Fri tolker at fokus på pride og kjønns mangfold er hjemlet i Rammeplanen. Hva er dine tanker om dette?
13. Hva er din opplevelse av pride -og kjønns mangfoldsdebatten i samfunnet?
14. Opplever du at det kan være et krysspress mellom samfunnets holdninger, det religiøse og/eller politiske aspektet opp mot barnehagens tolkning av kjønns mangfold og pride i barnehagen?
15. Har dere hatt noen reaksjoner fra foresatte vedr arbeidet med kjønns mangfold eller pride? Kan du beskrive dette.
16. Opplever du etiske dilemmaer i barnehagen ved å flagge med regnbueflagget?
- 16.a) Evt andre regnbuesymboler som kan oppleves krevende å trekke inn i barnehage-sammenheng?

17. Det er mange som opplever at org. Fri har en politisk plattform som ikke er forenelig med kristen tro eller er for liberale i kjønnsdebatten. Har du noen tanker el kommentarer til dette i lys av styrerrollen?
18. Ville det være aktuelt for deres barnehage å ta i bruk Rosa kompetanse-pakken fra Fri? Kan du fortelle om dette og si noe om deres/ditt standpunkt.
19. Kan du beskrive din handlingsfrihet som styrer opp mot eier med tanke på å ha fokus på pride -og kjønns mangfold i barnehagen?
20. Hvordan bruker du din styreposisjon hvis det oppstår uenighet i personalgruppen, blant foresatte eller opp mot eier.
21. Hvordan ville du som styrer reagert hvis barnehagen ble pålagt å markere pride?
22. Ville det vært vanskelig for deg å fortsette som styrer i denne bhg hvis dette pålegget kom fra tilsynsmyndighet/kommunen el departement?
23. Vi har vært innom ulike aspekter i forhold til kjønns mangfold og pride– er det noe jeg har glemt å spørre om som du tenker er viktig?
24. Er det noe du vil trekke frem av det som er blitt sagt, eller som du ønsker å belyse mer/ kommentere?
25. Kan jeg bruke informasjon fra dette intervjuet, evt i videre studier etter masteren er ferdig – selvsagt anonymisert?

