



Bygdeforskning

Kirsti Indrebø

Kjønn i spill

– betydninger av kjønn i styrerom

Rapport 6/10
ISSN 1503-2035



Forord

Denne rapporten er en lett bearbeidet utgave av min masteroppgave i sosiologi fullført ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, våren 2010. Det er mange som har bidratt og vært til stor støtte, både før og under skrivingen. Disse fortjener en stor takk.

- Først en stor takk til mine informanter som delte sine erfaringer og lot meg få et innblikk i hva som skjer i styrerommet.
- Tusen takk til Hilde Bjørkhaug som ønsket å ha med "studenten" på prosjektet sitt, og ga meg muligheten til å bli kjent med et spennende fagfelt.
- Takk til Berit Brandth for veiledning, og for å ha troen på det jeg holdt på med.
- En stor takk til Norsk senter for bygdeforskning. Å være masterstudent hos dere, med alle goder det har medført, har vært supert! En spesiell takk til Gro, Maja, Frank Egil, og de som har sittet på "studentkontoret".
- Videre vil jeg takke alle i prosjektet "*Makt og Mening i Næringslivet, kjønnsrelaterte endringer i næringslivskulturer*" for gode og interessante diskusjoner, og ikke minst nyttige tilbakemeldinger på det faglige arbeidet. Det har vært utrolig lærerikt.
- Tusen takk til Inger, Silje, Kristin og Maja for støtte, korrekturlesing og konstruktive tilbakemeldinger i innspurten.
- En stor takk til mine medstudenter på sosiologi for fine år med mye sosialt og gode faglige diskusjoner. En spesiell takk til Eireen som har vært der i tykt og tynt.
- Og til slutt en takk til familien min – som hele tiden har heiet på sidelinjen.

Kirsti Indrebø, Trondheim 2010

Innhold

Innhold	3
Kapittel 1 Introduksjon.....	5
1.1 Studiens kontekst: kjønn i landbrukssektoren.....	7
1.2 Aktualitet og problemstilling	8
1.3 Rapportens struktur	9
Kapittel 2 Bakgrunn og tidligere forskning	11
2.1 Likestillingsargumenter	11
2.1.1 Positiv særbehandling som likestillingstiltak	12
2.1.2 Kjønnenes forskjellighet og nytte?	14
2.2 Kjønn i landbruket.....	16
2.2.1 Kjønn i det tradisjonelle landbruket	17
2.2.2 Kjønn i det moderne landbruket.....	18
2.2.3 Kjønn i landbrukets ledende posisjoner	19
2.2.4 En australsk studie.....	21
Kapittel 3 Teoretiske perspektiver.....	23
3.1 Kjønn som tolkningsramme	23
3.2 Synliggjøring av kjønn.....	27
3.3 Oppsummering.....	30
Kapittel 4 Metode.....	31
4.1 Metodevalg.....	31
4.2 Innpass i feltet og utvalg	32
4.3 Datainnsamlingen - prosessen	33
4.3.1 Intervjuguiden	35
4.3.2 Gjennomføring av intervjuene	36
4.4 Studiens kvalitet	37

4.4.1 Er min studie utført på en troverdig måte?	38
4.4.2 Er mine funn pålitelige?	39
4.4.3 Kan mine funn være relevante i andre kontekster?	39
4.5 Refleksjoner i etterkant	40
Kapittel 5 God styresammensetning	43
5.1 Betydningen av kvinners deltakelse	43
5.2 Rekruttere de beste	47
5.3 Frykten for "kvotert kvinne"	53
5.4 Oppsummering: ulike betydninger av kjønn	56
Kapittel 6 Det gode styremedlem	59
6.1 "Det gode styremedlem" – egenskaper og kvalifikasjoner for styrevervet	59
6.2 Kjønn og egenskaper	61
6.3 "Naturlige" egenskaper	64
6.4 Oppsummering: kjønn og egenskaper for styreverv	66
Kapittel 7 Styret som sosialt rom	69
7.1 Kvinnerens opplevelse	69
7.2 Den store takhøyden	73
7.3 Tradisjonen "karøl"	76
7.4 Oppsummering: kjønn som organiserende prinsipp	78
Kapittel 8 Spillet i styrerommet	79
8.1 Kvinners betydning og mangfoldigheten	80
8.2 Gode styremedlemmer – naturlige kvinner og kompetente menn?	81
8.3 Om humor, øl og klær – ulike aktører i det sosiale rom	83
8.4 Dynamikk på ulike nivå	84
8.5 Fra ideologi til praksis	84
LITTERATURLISTE	87
Vedlegg 1	91

Kapittel 1 Introduksjon

Utgangspunktet for denne studien er en interesse for fenomenet *kjønn*. Jeg er opptatt av hvordan ulike erfaringer og praksiser får betydning for hvordan vi forstår kjønn. Våre oppfatninger om kjønn er historisk baserte. Betydninger av kjønn vil derfor alltid være berørt av fortolkninger og forståelser som springer ut av de sammenhenger kjønnene inngår i. Temaet for denne studien er kjønn i styrerom, nærmere bestemt kvinnelige og mannlige styremedlemmer som sitter i et Norsk Landbrukssamvirkestyre. Jeg er interessert i på hvilken måte kjønn får betydning i et styrerom der kvinner og menn sitter som formelt likestilte beslutningsaktører.

Studieobjektet for denne rapporten er ett styre innenfor Norsk Landbrukssamvirke. Norsk Landbrukssamvirke er en interesseorganisasjon og møteplass for de bondeideeide samvirkeorganisasjonene (Norsk Landbrukssamvirke 2004). Det står som et samlebegrep på samvirkeorganiserte foretak, etablert og eid av nær 50 000 norske bønder, med en forretningsvirksomhet som omfatter både fordeling og salg av råvarer fra jordbruk og skogbruk¹ (Røkholt og Borgen 1999). Organisasjonene i samvirket har som hensikt å tjene medlemmenes interesser som brukere, og maktfordelingen baserer seg slik på prinsipper om demokratisk valg, legmannsstyre og medlemskontroll. Formålet har vært å sikre bøndene en viss grad av markedsmakt. Både den sosiale og organisatoriske hensikten med samvirket har vært et horisontalt samarbeid mellom selvstendige aktører (bønder), med et grunnlag i felles virkelighetsoppfatning og felles identitet (Røkholt og Borgen 1999:3). Landbrukssamvirket som enhet er den fjerde største interesseorganisasjonen i Norge.

Under skrivingen av rapporten har jeg vært tilknyttet Norsk senter for bygdeforskning og forskningsprosjektet "Makt og mening i næringslivet - kjønnsrelaterte endringer i næringslivskulturer"². Prosjektet arbeider med ulike problemstillinger i lys av lov om jevn kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaper (ASA) i Norge, og består av tre tverrfaglige prosjekter som tilnærmer seg denne utfordringen på ulike måter. Prosjektet er et samarbeid mellom Norsk senter for Bygdeforskning, Institutt for Tverrfaglige Kulturstudier og Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap, ved NTNU, Trondheim.

¹ Virksomheten omfatter også forsikring, finansielle tjenester, husdyravl og innkjøp av driftsmidler.

² Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråd - FRISAM

Sentrale spørsmål som stilles i prosjektet er hva som skjer med kulturelle ideer om kjønn og likestilling når kvinner kvoteres inn i politikk og styrer. Prosjektets teoretiske forankring er i kjønnsforskning, sosiologi og kulturforskning, og målet er å få en bredere forståelse av kjønn og lederskap. Selv om jeg har vært tilknyttet dette paraplyprosjektet, har jeg utformet forsknings-spørsmålene selv og står ansvarlig for innholdet i denne rapporten.

I juni 2003 ble det av Regjeringen Bondevik II fremmet et forslag om et krav om minst 40 prosent kvinnelig representasjon i styrene i allmennaksjeselskapene, og dette ble gjennom et bredt flertall på Stortinget vedtatt desember samme år (Ot.prp.nr. 97/2002-2003). Grunnlaget for dette kravet var ønsket om å legge til rette for en samfunnsutvikling som anerkjente og benyttet både kvinners og menns kompetanse. Foreløpig har kravet omfattet alle heleide offentlige selskaper, og privateide allmennaksjeselskaper.

Også Norsk Landbrukssamvirke er omfattet av bestemmelser om kjønns sammensetning i styrene. Høsten 2003 vedtok Norsk Landbrukssamvirke på frivillig basis å nå et mål om minst 40 prosent kvinnelig deltakelse i sentrale og regionale styrer innen utgangen av 2009. Dette målet har foreløpig omfattet primærsamvirket, det vil si de samvirkeselskapene som er direkte eid av medlemsmassen og som har over 1000 medlemmer (Ingeborgrud 2004). Ved starten 2003 var andelen eiervalgte kvinner i styrene 17 prosent (Norsk Landbrukssamvirke 2009). Etter valgene i 2009 er gjennomsnittlig kvinneandel for alle styrene 39 prosent. Mye av retorikken i landbrukssamvirkets satsing går ut på at når kvinner ikke deltar i sektorer, vil heller ikke kompetansen de innehar bli en del av næringen. Utad viser dette at spørsmål om kjønnsulikhet fremstår som et viktig tema innad i samvirket. Om målet om 40 prosent kvinnelig deltakelse i styrene ikke nås, vil det i 2012 komme som et offentlig krav. Slik situasjonen er i dag har kvoteringsgrepet i hovedsak hatt betydning for kvinner, men den vil i fremtiden også kunne sikre et minimum av mannlige styremedlemmer. Målet med kjønnsbalanse er å oppløse de hierarkiske kjønnsstrukturene, og symbolikken er å utvide rommet for "det kvinnelige". Samtidig blir det hevdet at kvinners underordning inngår i et systematisk kjønns hierarki i arbeidslivet som helhet, og at de underliggende premissene for dette er for komplekse til at de kan endres gjennom kvotering (Ellingsæter og Solheim 2002:56).

1.1 Studiens kontekst: kjønn i landbrukssektoren

Mye av forskningen på kjønn i landbruket har dreid seg om praksiser relatert til selve gården, med et gjennomgående fokus på arbeid, levekår, ulikhet og maktforhold mellom kvinner og menn (Brandth 2006,2001). Denne forskningen har belyst hvordan det som er konstruert som mannlig i stor grad er verdsatt *over* det som er konstruert som kvinnelig, og at landbruket kjennetegnes som et *maskulint handlingsrom*. For eksempel har kvinner blitt definert ut fra at de "mangler" maskuline egenskaper som forstås som sentrale for å kunne drive jordbruk. Kvinners egenskaper og arbeid har i stedet blitt koplet til ideologien om moderskapet, hvor arbeidet fremstår som naturlig og "tatt for gitt" – noe kvinner "kan" fordi de er kvinner (Brandth 2006:20, Brandth og Verstad 1993:13). Margaret Alston og Jane Wilkinson (1998:392) hevder at kvinners tilgang på innflytelse er begrenset på grunn av deres posisjon i det kjønnete hierarkiet som dominerer landbruket.

Arbeid i styrerommet innebærer ikke det fysiske arbeidet vi finner igjen i landbruket. Styrets arbeid går i stor grad ut på å jobbe for å få høyest mulig pris for produktet som forvaltes, og å ivareta drift av organisasjonen på best mulig måte. Forskning på organisasjoner tilknyttet landbruket har likevel vist hvordan kulturen i organisasjonene reflekterer den eksisterende kjønnsforståelsen i landbruket generelt, og at organisasjonene forstås som *menns organisasjoner* (Alston 2000, Alston and Wilkinson 1998, Brandth 2001, Meistad 1993, Liepins 1998, Pini 2005;2001, Verstad 1998a;1998b). Den maskuline kulturen og miljøet disse organisasjonene representerer, begrenser kvinnes mulighetsrom (Brandth 2001:47). En norsk studie av organisasjonskulturen i en samvirkeorganisasjon belyser dette ved å hevde at kulturen bygger på patriarkalske tradisjoner, og at ulikheter i prioriteringer og verdier mellom kvinner og menn slik får betydning for grad av makt og innflytelse (Meistad 1993:137). For å oppnå innflytelse og bli en del av kulturen, må kvinnene arbeide på organisasjonens (menns) premisser (Alston 2003:484).

Landbruket representerer en næring og en kultur som tradisjonelt har vært dominert av et maskulint uttrykk. Kvinnene som per i dag sitter likt representert med menn, både i antall og som formelt likestilte aktører, representerer en form for endring i en tradisjonelt mannsdominert kultur. Jeg mener at det vil være viktig å studere *hva* som skjer når kvinner og menn møter hverandre med et utgangspunkt som formelt likestilte aktører på en arena som tradisjonelt har vært dominert av maskuline verdier og holdninger.

Styret i denne studien består av to typer styremedlemmer: bønder og ansatte. Styremedlemmene er valgt enten fordi de er bønder (eiere av samvirket, og valgt av andre bønder), eller fordi de er ansatte (i samvirket og valgt av ansatte). Styret består av et lederverv, et nestelederverv og resterende styremedlemmer. Styrevervene er fordelt på fem kvinner og fire menn.

1.2 Aktualitet og problemstilling

Introduksjonen til denne studien har belyst hvordan tidligere forskning viser at kvinners innflytelse i landbruket har begrenset seg gjennom en kjønnset sosial orden dominert av maskuline verdier, der menn har hatt større muligheter til å definere beslutningspremisser og relevans. Med en forankring i hvordan kjønn tradisjonelt har blitt tillagt betydning i landbruket og landbruksorganisasjonene, er det spennende å se hva som skjer med betydninger av kjønn når mål om lik kjønnsrepresentasjon i Landbrukssamvirket er et faktum. Det er hevdet at kvinnes utfordringer ikke bare er at de møter menn på et område som menn tradisjonelt har dominert, men at de også står overfor en kamp om å redefinere den kjønnete ordenen til en mer likestilt arena (Alston 2000:44).

Mens tidligere studier har hatt kvinners underrepresentasjon som empirisk utgangspunkt, har styret i denne studien en overvekt av kvinner (fem kvinner og fire menn). Rene organisasjonsstudier har i stor grad studert kjønn gjennom å fokusere på posisjoner, som leder versus ansatte, ulike stillinger posisjonert innenfor et bestemt hierarki, osv. I et styre eksisterer det i utgangspunktet ikke slike formelle skiller.

Foruten å være en samvirkeorganisasjon i et forretningsmessig fellesskap, er Landbrukssamvirket blitt beskrevet som en kultur hvor det eksisterer lange tradisjoner og sterke eierinteresser. Med bakgrunn i tidligere forskning på feltet er det grunn til å anta at styrerommet fremstår som en arena der det foregår kamp om idealer og om hvem som blir forstått som legitime deltakere. Landbrukssamvirket som kultur og ideologi fremstår slik som et interessant case for å studere kjønn, forståelser og endringer når kvinner og menn møter hverandre som formelt likestilte beslutningsaktører.

Denne studien vil undersøke på hvilke måter kjønn får betydning i et Norsk Landbrukssamvirkestyrerom. Eksisterer det fortsatt tradisjonelle forståelser av kjønn? Finner vi andre og

nye former for kjønnsdeling? Og i så fall, hvilke betydninger får dette for styrerommets kvinner og menn? Med dette spør jeg:

Når og hvordan får kjønn betydning i styrerommet?

Den gjennomgående analytiske hovedinteressen i denne rapporten handler om hvordan og i hvilke sammenhenger kjønn får betydning, og videre om hvilke forståelser av kjønn som er i spill i styrerommet. For å belyse dette stiller jeg følgende spørsmål til det empiriske materialet: Hva forstås som god styresammensetning? Hva forstås som kjennetegn på det gode styremedlem? Hvordan forstås styret å virke som sosial gruppe?

Disse spørsmålene undersøker jeg gjennom å analysere fortellinger om hva som kjennetegner et godt styremedlem, menns fortellinger om betydningen av kvinner i styrerommet, kvinners fortellinger om sin plass i styret, fortellinger om rekruttering av kvinner og til sist fortellinger om hvordan styret fungerer som sosial gruppe. Gjennom analysene bærer jeg kontinuerlig med meg det grunnleggende spørsmålet: Spiller kjønn en rolle i disse sammenhengene?

Spørsmålet om når og hvordan kjønn får betydning i et samvirkestyre tas opp til nærmere drøfting i et eget avsluttende kapittel. De avsluttende drøftingene retter også et kritisk blikk på landbrukssektoren og samvirkeorganisasjonene som kontekst for kjønn og kjønnslikestilling.

1.3 Rapportens struktur

I kapittel 2 trekker jeg opp bakgrunnsteppet for analysene og de avsluttende drøftingene. Jeg presenterer forskning på likestilling og likestillingsargumentasjon med fokus på konstruksjoner av kjønnsforståelser, samt forskning på kjønn i landbruket. Den teoretiske rammen for analysene presenteres i kapittel tre. Her tar jeg utgangspunkt i den analytiske hovedinteressen for kjønn og konstruksjon av kjønnsforståelser. Det finnes en rekke ulike måter å ta i bruk kjønn som analyseredskap. I dette kapitlet redegjør jeg for min forståelse av kjønn. Kapittel 4 viser til de metodiske valgene jeg har foretatt i denne studien. På slutten av kapitlet gjør jeg en kritisk vurdering av studiens kvalitet.

Analysekapitlene er strukturert i forhold til forskningsspørsmålene jeg har stilt til det empiriske materialet. Kapittel 5 handler derfor om hva som kan sies å forstås som god styresammensetning. Jeg viser hvordan idealer om mangfold, forståelser av kompetanse og kvotering virker

inn på meningsproduksjon om kjønn. Blant informantene eksisterer det en dominerende forståelse av kjønn som komplementær forskjellighet. I kapittel 6 dreier analysene seg om hva som forstås å være et godt styremedlem. Egenskapene som kjennetegner det gode styremedlem inngår også i konstruksjoner av kjønnsforståelser. Analysen oppsummeres med en karakteristikk av hva som skrives frem som typiske trekk ved mannlige og kvinnelige styremedlemmer. Kapittel 7 undersøker styret som sosial arena. Jeg ser nærmere på hvordan humor og uformelt sosialt samvær virker i forhold til hvordan kjønn får betydning. I det avsluttende kapittel 8 drøfter jeg funnene fra de empiriske analysene i forhold til teorier om kjønn.

Kapittel 2 Bakgrunn og tidligere forskning

I dette kapittelet gjør jeg rede for studiens kontekst og tidligere forskning på feltet. Jeg vil først i kapittel 2.1 gjøre rede for den norske likestillingsdebatten. Likestilling mellom kvinner og menn er et viktig tema i norsk politikk. Samtidig som tiltak iverksettes for å bedre likestillingen, ser vi at det fortsatt eksisterer forskjeller mellom kvinner og menn på ulike samfunnsområder. Jeg vil redegjøre for debatten og de ulike argumentene som har preget norsk likestillingspolitikk, samtidig som jeg legger vekt på hvordan kjønn blir forstått i de ulike argumentene. Jeg poengterer at debattene vil bli forklart på et overordnet nivå. Jeg mener likevel det er et viktig bidrag for å forstå hvordan fokus på likestilling kan føre til endring i forholdet mellom landbrukets kvinner og menn. Innledningsvis ble det klart at landbruket representerer en kultur der forholdet mellom kjønnene er av stor betydning. I kapittel 2.2 gjør jeg rede for denne karakteristikken, som tar utgangspunkt i landbrukets kultur og tradisjonelle kjønnsforståelse. Den empiriske beskrivelsen vil fungere som et underliggende bakteppe i analysen. Argumentene for likestilling, sammen med hvordan kjønn har blitt forstått i landbruket, utgjør en viktig bakgrunn for å forstå hvilke utfordringer landbrukssamvirkets organisasjoner møter i arbeidet med å øke kvinners representasjon i styrene.

2.1 Likestillingsargumenter

Dagens norske likestillingspolitikk dreier omkring to hovedpunkter - like rettigheter på den ene siden og likeverdig fordeling av ressurser og posisjoner på den andre siden (Ellingsæter og Solheim 2002:54). Utgangspunktet for disse hovedpunktene ligger i en liberal samfunns- og maktforståelse som ser begge kjønn som *likeverdige* samfunnsborgere. Ved å befinne seg innenfor rammen av en felles samfunnskontrakt er individer likeverdige sosiale aktører. Makt blir slik et spørsmål om ulik representasjon og/eller ressurser til å realisere sine interesser i forhold til andre aktører (Ellingsæter og Solheim 2002). De underliggende premissene for dette er rettferdighet, det innebærer rett til lik deltakelse innen alle områder i arbeidslivet og krav om frihet fra diskriminering for begge kjønn (Skjeie og Teigen 2003:13).

Hovedargumentet for likestilling har fokusert på *rettigheter*. Innen den feministiske tankegangen har forståelsen av rettigheter vært preget av to ulike argumenter - *likhetsfeminisme* og *forskjellsfeminisme* (Teigen 2003:30). Likhetsargumenter dreier seg om at kvinner og menn er

like, og derfor bør ha de samme formelle rettighetene. Forskjellsargumenter hevder at kvinner og menn er likeverdige, men forskjellige. Forskjellsfeminismen bruker kjønnsforskjeller som argumenter for å fremme likestilling. Argumenter som tar utgangspunkt i kjønn som forskjell dreier seg om hva kvinner kan bidra med, og at disse forskjellighetene utgjør en nødvendig del av helheten. Her er det kvinners antatte egenskaper, verdier og interesser som står sterkt.

I landbrukets arbeid med likestilling har forståelsen om kjønn som forskjell stått sterkt (Verstad 1998b:5). I argumentasjonene antas kvinner og menn å være forskjellige med hensyn til verdier, holdninger og tenkemåter. I planen "Strategi for likestilling i landbrukssektoren" fra 2007 blir det lagt vekt på å se kvinner som et uutnyttet potensial i landbruket, og at kvinner derfor må ses som en *ressurs* for næringen (Landbruks- og matdepartementet 2007:8). Det argumenteres for at når kvinner ikke deltar i en sektor vil heller ikke den kompetanse de besitter bli en del av ressurs- eller beslutningsgrunnlaget. Rommet for muligheter reduseres når næringen ikke tar i bruk alle tilgjengelige ressurser. Strategiplanen konkluderer med at disse begrunnelsene bør tilsi en interesse i landbruksnæringen for å rekruttere flere kvinner.

Samtidig som likhets- og forskjellsargumentene har blitt sett på som to motstykker i hva feministisk politikk skal dreie seg om, representerer de også en både/og forståelse i feministisk dynamikk, fordi "reelt like muligheter har vært kjempet fram i kombinasjon med en ivaretagelse av «forskjellighet»" (Hagemann 1999, referert i Teigen 2003:30). Det vil si at forskjeller må anerkjennes, samtidig som det er et mål å arbeide for likhet i muligheter mellom kvinner og menn (Verstad 1998b:4).

2.1.1 Positiv særbehandling som likestillingstiltak

Det tallmessige forholdet mellom kvinner og menn står sentralt i beslutningsdyktige organer. For å sikre en mest mulig lik representasjon benyttes tiltak i form av positiv særbehandling, ofte i form av kjønnskvoltering. Positive særbehandlingstiltak er direkte forankret i likestillingsloven (Teigen 2003:11), og bygger på ideer om hva som er rettferdig representasjon av kjønn (Guldvik 2005:97). I det offentlige finner man avtalefestede regler om positiv særbehandling blant annet ved ansettelser, øremerkede utdanninger, og for å regulere sammensetningen i styrene innen fristilt offentlig og i privat virksomhet. Særbehandling av denne typen innebærer fortrinnsrett for søkere av det underrepresenterte kjønn når begge har tilnærmet like kvalifikasjoner. Ifølge

Mari Teigen (2003:11) vil det derfor alltid være et krav om minimumskvalifikasjoner innenfor ulike positive særbehandlingstiltak.

I boka *Kvotering og kontrovers* analyserer Teigen de norske kvoteringsdebattene. Ifølge Teigen (2003:15) kan spørsmålet om kjønnskvoltering sies å ha rotfeste i tre ulike diskusjoner, hvor det finnes både motstandere og tilhengere. Det er et spørsmål om hva som er rettferdige tildelingsprinsipper (*debatter om rettferdighet*), hvilke prinsipper skal gjelde for seleksjon (*debatter om merokrati*), og det er en debatt omkring hva diskriminering "er" og hva kjønn betyr (*debatter om kjønn*). Disse spørsmålene har kjennetegnet de motstridende prinsippene om hva de likestillingspolitiske reguleringsiltakene skal handle om. Jeg vil kort beskrive disse diskusjonene med utgangspunkt i skisseringene til Teigen (2003) og Helga Hernes (1987).

Debattene om *rettferdighet* mellom kjønn, og hvorvidt positiv særbehandling kan begrunnes som rettferdig, har dreid seg om spørsmål om likebehandling, likeverdighet og likedeling (Teigen 2003:15). I spørsmålet om hva som oppfattes som rettferdig inngår også spørsmål om hvilke kriterier for seleksjon som bør gjelde (Teigen 2003:21).

Prinsippet om *likebehandling* handler om ikke-diskriminering, og setter likhetstegn mellom likebehandling/formallikhet og rettferdighet (Teigen 2003:15). Med et utgangspunkt om at alle individer skal behandles likt, basert på individuell dyktighet, vil kvotering her forstås som urettferdig og diskriminerende.

I prinsippet om *likeverdighet* står individualismen i fokus, dvs. en universell rett til å bli likt vurdert ut fra individuelle forutsetninger, kontra det å bli vurdert ut fra gruppe (Teigen 2003:16-17). Seleksjon skal skje i tråd med institusjonelle målsetninger (Teigen 2003:21). Spørsmålet om *likedeling* skiller seg fra likebehandling og likeverdighet ved at det i større grad vært rettet mot fordelingsresultater enn tildelingsprosedyre (Teigen 2003:17). Prinsippet handler om rett til lik deltakelse og mest mulig lik fordeling av makt og ressurser mellom begge kjønn. Her blir manglende kjønnsbalanse en indikator på at gjeldende tildelingskonsekvenser ikke fungerer rettferdig. I tillegg til å motvirke diskriminering, handler rettferdighet her om å sikre kjønnsbalanse gjennom utvelgelseskriterier som er identisk med fordelingsmålsetningen (Teigen 2003:21).

Debatter om kjønn, og hva kjønn betyr, kan leses igjen i Hernes sin bok *Welfare State and Woman Power*. I boka gjør Hernes (1987:22-23) en inndeling av ulike argumenter som tar utgangspunkt i å øke kvinneandel på samfunnsområder hvor kvinner er underrepresenterte. Hun fremhever tre typer argumenter som har dominert debattene om likestilling; rettighetsargument, nytteargument og interesseargument. *Rettighetsargumentet* understreker kvinners rett til å delta på lik linje med menn hvor beslutninger tas. Ifølge Hernes (1987) skal verken kvalifikasjoner eller kompetanse spille inn. Argumentet er slik tuftet på tanken om demokrati, det vil si rett til lik deltakelse (Hernes 1987:23). *Nytteargumentet* tar utgangspunkt i at kvinner har andre erfaringer og ressurser enn menn, og at samfunnet slik vil tape på at kvinner ikke deltar. Det er viktig å ha kvinner i beslutningsdyktige posisjoner fordi de representerer verdifulle og relevante erfaringer. *Interesseargumentet* vektlegger viktigheten av at kvinner er representert, fordi kvinner antas å ha andre (og ulike) erfaringer, verdier og interesser enn menn. Kvinners interesser skal være representert på lik linje med menns (Hernes 1987:23).

Ingrid Guldvik (2002:5) hevder at er det ikke nok å se på representasjonslikhet, for eksempel om kvinner og menn er likt fordelt i antall, for å kunne si noe om det er oppnådd full likestilling. Likestillingspolitikken handler også om fordeling og omfordeling av makt, og når tiltak som kjønnskvoltering brukes betyr det i praksis at makten forskyves, eller flyttes. Hovedsakelig skjer det til fordel for kvinnelige kandidater, og til ulempe for mannlige. Analysen i denne rapporten vil vise hvordan kjønnskvoltering i praksis ikke nødvendigvis betyr mer likestilte kvinner og menn, men at underliggende premisser gjør at forhandlinger om kjønnenes betydning fremkommer på mer komplekse måter, og utgjør ulike muligheter for kvinner og menn.

2.1.2 Kjønnenes forskjellighet og nytte?

Argumenter om kvinners "forskjellighet" fra menn har blitt forsterket av en tankegang om *mangfold*³ (Teigen 2003:30-31). Forskjellsargumentene handler i hovedsak om at samfunnet går glipp av kvinners erfaringsgrunnlag, som forstås som forskjellig fra menns (Teigen 2003:31,

³ I utgangspunktet en amerikansk orientering (Teigen 2003:30). Begrepet har opphav i betegnelsen *diversity*, som opprinnelig stammer fra biologien (Borchgrevink og Brochmann 2008:24-25).

Hernes 1987:23). I denne argumentasjonen blir det påpekt at kvinner og menn har ulike verdier, interesser og prioriteringer, og at flere kvinner inn på mannsdominerte områder vil bidra til nye perspektiver og problemløsninger (Hernes 1987). I et intervju med Kilden (2007⁴) kritiserer Siri Ø. Sørensen (stipendiat, Senter for kjønnsforskning, NTNU) mangfoldsbegrepet, og hevder at det tilslører spørsmålet om rettferdighet. Sørensen viser til at det i mangfoldsretorikken blir tatt for gitt at kjønnsbalanse fører til et større mangfold. Fordi det antas at kvinner og menn er forskjellige blir kjønn fremstilt som en kompetanse i seg selv. Det argumenteres for at kvinner er ressurser, fordi de ivaretar bestemte verdier og interesser på andre måter enn menn. Sørensen hevder at i mye av retorikken ligger forestillingen om kjønnes iboende forskjellighet, eller kjønns spesifikke egenskaper. Mangfoldsargumenter fremmer slik *strategiske (kjønns)forskjeller* som tenkes å øke kreativiteten og skape fremgang (Borchgrevink og Brochmann 2008:24, Hernes 1987:23, Teigen 2003:30).

Når spørsmålet om kjønnskvoltering taler *for* kvinners tilstedeværelse med utgangspunkt i at de er forskjellige fra menn, kan spørsmålet bli omgjort til et *nytteargument* - "nyttene av kvinner" (Hernes 1987:23, Teigen 2003:34). Likevel er det ikke sikkert at alle med "påtenkt" mangfold har noe å bidra med i den retningen det er ønsket (Borchgrevink og Brochmann 2008:29). Det oppstår et todelt spørsmål om kvinner skal inn fordi de inngår i gruppen "alle" og derfor bør ha like rettigheter, eller om det må forstås slik at kvinner skal inn for å styrke mangfoldet i organisasjonen gjennom sine egenskaper og kvaliteter, og slik bidra til eventuell endring (Borchgrevink og Brochmann 2008:30). En slik argumentasjon (kjønn som forskjell) kan bidra til en forsterket kodifisering av "det kvinnelige" og "det mannlige", og slik føre til generaliserende og stereotypiske forestillinger om kjønn. I mangfoldsargumentasjonen har hovedtendensene vært at det "kvinnelige bidraget" gjøres til et supplement, mens en eventuell kritikk mot mannsdominansen og dens verdier forholder seg taus.

Som det kommer frem ovenfor kan betydningen av kjønn som forskjell (kjønnsbestemte egenskaper) leses på flere måter. Det kan forstås som en forskjellstrategisk argumentasjon som fremmer likestilling, men også som en standardisert underforstått mannlige norm som favoriserer menn og som kvinner forstås som ulik fra (Teigen 2003:31). Derfor kan forståelser av kjønnsbestemte egenskaper fungere som begrunnelse for inklusjon, men også som grunnlag for eksklusjon (Borchgrevink og Brochmann 2008:26).

⁴ <http://kilden.forskningsradet.no/c17251/artikkel/vis.html?tid=49166>

En annen dimensjon er at selv om for eksempel kvinnekvotering kan bidra til å øke andelen kvinner, og sikre en minimum prosentfordeling, rører det direkte ved grunnleggende skjevheter mellom kjønnene (Ellingsæter og Solheim 2002:56, Guldvik 2005:110). Kvotering kan slik ses som et grep som kun berører kun overflatiske endringer, og ikke de mer dyptliggende strukturer som bidrar til og reproducerer uttrefferdighet. Når en gruppe (kvinner) stadig må "særbehandles", vil den kunne bli oppfattet som privilegerte på bekostning av en annen gruppe (menn). Guldvik (2005:110) hevder at dette kan bidra til mindre respekt og anerkjennelse for den gjeldende gruppen. En annen mulig effekt er at eventuelle rangordninger tilsløres og kommer til uttrykk på andre og nye måter. Kjønnskvotering i seg selv kan derfor ikke oppløse eksisterende kjønnskoder. Likevel kan det bidra til at skillet mellom hva som oppfattes eller fremstilles som "kvinnelig" og "mannlig" blir mer flytende, noe som også har vært en del av symbolikken i kvoteringstiltaket - å utvide rommet for "det kvinnelige" (Ellingsæter og Solheim 2002:57). I dette "rommet" ligger også mulighetene til endring av dypstrukturene i kjønnenes betydning.

2.2 Kjønn i landbruket

Landbruket står som et sterkt element i den norske kulturen. Det fremstår som et symbol på nasjonal identitet, og ble tidligere sett på som en av de viktigste sektorene i det norske samfunnet (Brandth 2001:14). Det er samtidig blitt beskrevet som en kultur der det eksisterer en enighet om hvem som er legitime deltakere, hvilke verdier, problemstillinger og spørsmål som oppfattes som sentrale, og hvilken type kunnskap som anerkjennes (Brandth og Verstad 1993:9). *Kjønn i landbruket* kan derfor sies å være bygd opp om prinsippet om komplementariteten i arbeidsdelingen og fordeling av ansvar mellom kvinner og menn (Verstad 1996:3). Dette ses igjen i kvinners og menns ulike posisjoner og muligheter innenfor landbruket.

Innen landbruket eksisterer det gitte ideologier som også definerer hvor integrerte ulike verdier og virkelighetsoppfatninger er. Jeg vil gjøre rede for to type ideologier som har kjennetegnet landbruket som likestillingskontekst - "det tradisjonelle landbruket" og "det moderne landbruket". Jeg tar utgangspunkt i en figur hentet fra Verstad (1998b:8), som i sin opprinnelighet beskriver "forståelsesfeltet for likestilling i landbruket" på makronivå. Jeg har endret denne

figuren til ”forståelser av kjønn i landbruket – mellom tradisjonelt og moderne?”. Likestillingsperspektivet vil likevel være en underliggende dimensjon.

2.2.1 Kjønn i det tradisjonelle landbruket

Berit Brandth (1993) gjør i foredraget ”Norsk forskning om kvinner i landbruket” en gjennomgang av hvordan forskningen på kvinner i landbruket har utartet seg. Hun hevder at denne forskningen har bidratt til å synliggjøre kvinnene og den innsatsen de gjør i landbruket. Forskningen har i stor grad dreid seg om å avdekke urettferdigheter i fordelingen av byrder og goder mellom kvinner og menn. Blant annet har dette vært gjort gjennom å se på medbestemmelse og innflytelse når det gjelder spørsmål om drift på gårdene, med et fokus på kvinners og menns arbeidsinnsats på gården. Dette er særegent for landbruket, der kvinner og menn, femininitet og maskulinitet, i stor grad har blitt definert og synliggjort gjennom forestillinger og praksiser relatert til landbruket (Liepins 1998:373).

Ifølge Brandth (2001:32) har forskning om kjønn i landbruket i stor grad dreid seg om det hun kaller diskursen om ”The Family Farm” (familiegården, min oversettelse). Familiegården betegnes som patriarkalsk, hvor bonden (mannen) er gårdens og familiens overhode, og den som tar de viktige beslutningene. At det er én som driver gården, og at denne ”én” er en mann, er en forståelse felles med annen europeisk forskning (Shortall 2002:163). Brandth (2001:33) hevder mannlige gårdbrukeres identitet i stor grad er knyttet til deres yrkesstatus og eierskap, og det fysiske arbeidet de gjør på gårdene. Det samme gjelder maskuliniteten, som er definert gjennom mannens posisjon som familiens og gårdsdriftens overhode. Bonden fremstår som gårdens ansikt utad, og det er han som deltar i de politiske beslutningsfora i landbruket (Brandth 2001:32). Eierforhold og kontroll over ressurser har en økonomisk side, men også et politisk og ideologisk grunnlag, og slikt sett er eierforhold hevdet å være den mest betydningsfulle faktoren for menns overordnede posisjon og innflytelse i landbruket (Alston 2000:41, Brandth 2001:34).

Kvinnene har hatt en dobbelt rolle i produksjonen i landbruket ved at de har hatt ansvar for det typiske ”kvinnearbeidet”, samtidig som de har måttet tiltre som assistenter i mennenes arbeid når det har vært behov for det (Verstad 1996). Likevel har kvinners rolle i landbruket i hovedsak vært knyttet til ansvar for omsorgs- og husholdsoppgaver (Brandth 2001:32). Denne arbeidsfordelingen har vært sett på som en ”naturlig” inndeling av arbeidsoppgaver, fordi

fordelingen tar utgangspunkt i antatte egenskaper knyttet til kjønnene. Forestillinger knyttet til de biologiske funksjonene har særlig stått sterkt her, og kvinners rolle har i stor grad vært konstruert gjennom ideer om moderskapet (Brandth 2001:33). Menns arbeid har hatt høyere status enn kvinners arbeid, og selv om kvinnene har krysset grensene og entret menns arena, har de ikke blitt tilskrevet den samme statusen som menn (Verstad 1996:6). Verstad (1996:6) hevder at kvinner har blitt vurdert og definert etter hvordan de utfører det arbeidet de gjør og hvordan de er som kvinner. Hvis en kvinne skal oppnå en grad av troverdighet i det som tradisjonelt er kjennetegnet som menns arbeid, må hun tilegne seg en maskulin stil. Samtidig kan hun bli stigmatisert for å ikke opptre kvinnelig nok. Kvinner som entrer menns arenaer står ovenfor en utfordring der de må balansere både det feminine og det maskuline for å oppnå respekt og anerkjennelse (Pini 2005, Verstad 1996). Den tradisjonelle arbeidsdelingen har likevel ikke hindret kvinner i å overskride grensene og utføre menns arbeid når det er nødvendig, mens menn derimot har hatt vanskeligheter for å utføre kvinners arbeid. Verstad (1996:6) skriver i den forbindelse at dette fenomenet er relatert til utfordringene med å bevege seg mellom arbeid karakterisert ved høy status og lav status, uten å miste sosial anerkjennelse.

2.2.2 Kjønn i det moderne landbruket

I dagens norske landbrukspolitik er målet at både kvinner og menn skal ha samme reelle mulighet til å kunne drive næringsvirksomhet både i, og i tilknytning til landbruket (Landbruks- og matdepartementet 2007). Samtidig har kvinners posisjon i landbruket vært gjennom en stor forandring de siste 30 årene, noe som har ført til at landbrukskvinnene er blitt en mer heterogen gruppe, med ulik forankning til selve næringen (Almås 2002:292). Et av de viktigste gjennombruddene for et mer likestilt landbruk var endringen i odelsloven i 1974, som også ga kvinner rett til odel. Dette gjennombruddet skapte sterk strid blant bondeorganisasjonene, hvor et av motstandsargumentene gikk ut på at mannen var den som best var skikket til å drive gård (Almås 2002:293). Dette ble begrunnet med at mannen var den sterkeste fra naturens side, og dermed best egnet til den form for kroppsarbeid landbruk representerte. Marit Haugen (2002:155) mener likevel å ha påpekt at odelslovendringen ikke nødvendigvis var landbruksnæringen sitt primære ønske om økt likestilling, men et resultat av likestillingsprosessen som foregikk i resten av samfunnet.

Bjørkhaug et. al (2006:210) finner at kvinner har muligheter for innflytelse gjennom hvordan de definerer seg selv som gårdbrukere. Kvinner ønsker å synliggjøre seg som gårdbrukere gjennom

å være involvert i de daglige aktivitetene på gården. Ved å sammenligne det å drive gård aktivt, og motsatt, finner de at å ha sitt dagelige virke i produksjonen er av stor betydning når det kommer til muligheter for bestemmelser og innflytelse. For disse kvinnene er det viktig å være involvert i det praktiske arbeidet på gården. Gjennom å være aktiv kan en kvinne, ifølge Bjørkhaug et al.; *take part in decision making and bring about a change in the farm focus to suit her own interests* (Bjørkhaug et al. 2006 i Bjørkhaug 2007:39). Dette kan både sies å innebære det å være hovedansvarlig på gården eller å ha ansvar for nisjeproduksjonen.

Tiltak rettet mot likestilling i landbruket har omhandlet kjønnsdiskriminering og kvinners underordnede posisjon i landbruket (Verstad 1998b:4). Men landbrukets satsing på likestilling har skilt seg fra den generelle likestillingspolitikken. Mens den generelle likestillingspolitikken har hatt som overordnet mål å gjøre forskjeller mellom kvinner og menn så små som mulige, har argumentene i landbrukets likestilling tatt utgangspunkt i kvinners tradisjonelle roller og erfaringer som kilde til positive og avgjørende verdier for samfunnet (Verstad 1996:2). Ifølge Verstad (1998b:5) har landbrukets likestillingssatsing operert med en forståelse av kjønn som fokuserer på kvinner som en uutnyttet ressurs, fordi de har andre verdier og erfaringer enn menn. Samtidig er det et paradoks at det nettopp er den dominerende tradisjonelle kjønnsforståelsen i landbruket som har bidratt til kvinners underordning.

Verstad (1998b:15) beskriver kjønnes endrede betydninger i landbruket som å gå fra å være et samfunn der kjønnssegregering var grunnlag for sosial orden, til et samfunn der idealet er integrering av kjønne på alle samfunnslivets områder. I det patriarkalske landbruket var kvinner tillagt hovedansvaret for sosial produksjon og reproduksjon, mens i det likestilte landbruket er den økonomiske produksjonen fremhevet som det viktigste.

2.2.3 Kjønn i landbrukets ledende posisjoner

Forskning omkring kjønn har vist hvordan forestillinger om kjønn, forstått som ulikhet mellom kvinnelighet og mannlighet, i stor grad er styrende når det gjelder hvordan arbeidsoppgaver og arbeidsorganisasjoner utformes (Acker 1990). Vi snakker derfor om hvordan arbeid, arbeidsområder og jobber "kjønnes", og forutsetter arbeidstakere av et bestemt kjønn (Acker 1993). For eksempel har litteratur på kjønn og ledelse fokusert på at kvinners kvalifikasjoner og kompetanse innen ledelse ofte blir assosiert med tradisjonelle forventninger til kvinner og menn (Acker 1990). Hege Skjeie (1992, i Verstad 1998a:412) har vist at det innen politikk og ledelse eksisterer forventninger om at kvinnelige ledere blant annet skal symbolisere omsorg og

forståelse. Disse ”kvinnelige kvalitetene” kan ses igjen i *forskjellstankegangen*, og har vært brukt som argumenter for at kvinner skal oppnå innflytelsesrike posisjoner innen politikken. Oppfatningen om kvinnelige ledesers ulikhet fra sine mannlige kollegaer, hevdes derfor å inneha ideologiske aspekter om hva forbindelsen mellom kvinner og ledelse skal være, og inneholde (Verstad 1998a:412). Menns form for ledelse har i litteraturen blitt beskrevet som *heroic qualities of struggle and battle, a willingness to be ruthless and brutal, and an aggressive, rigged individualism* (Collinson and Hearn 2003:202). Ideer om hva ledelse skal innebære er gjerne synonymt med kvaliteter som fremhever faglig profesjonalitet, kompetanse, og et rasjonelt selvbylde, med en god porsjon selvtilitt og kontroll, og er ofte forbundet med ”maskuline kvaliteter”.

Kvande (2002:11) hevder at termen ”kvinnelig ledelse” impliserer at det er en annen type ledelse enn normen (mannlig ledelse), og at kvinnelig ledelse derfor avviker fra det som forstås som normen. Likevel har ideer om ledelse tradisjonelt blitt beskrevet gjennom et kjønnsnøytralt perspektiv, noe som har ført til at organisasjoner oppfattes som kjønnsnøytrale og at kjønn fremstår som usynlig innad i organisasjonene (Acker 1990:142, Kvande 2002:11).

Den maskuline kulturen og ideologien som dominerer i landbruket gjenspeiler organisasjonene i landbruket. Ifølge Alston (2000:88) er kulturen i landbruksorganisasjoner formet av den eksisterende landbruksdiskursen. Landbruksorganisasjonene har historisk og kulturelt sett vært strukturert på en måte som har sikret menns dominans, og den maskuline organisasjonskulturen beskrives som et hinder for kvinners deltakelse og muligheter for innflytelse (Alston 2000:88, Brandth 2001:47, Meistad 1993:146).

Som vist tidligere er konstruksjonen av ledelse tett knyttet opp mot konstruksjonen av maskulinitet, og dette finner vi igjen i forskningen gjort i landbruksorganisasjoner (Alston 2000, Brandth 2001, Liepins 1998, Pini 2005, 2001, Verstad 1998a). Denne forskningen har vist at menn blir forstått som politiske aktører, mens kvinner har hatt vanskeligheter med å oppnå innflytelse (Brandth 2001:48). Felles for disse studiene er at de viser hvordan landbruksorganisasjonene blir forstått som *menns organisasjoner*. I organisasjonene er maskuliniteten synlig gjennom verdier og meninger tilskrevet bestemte posisjoner og aktiviteter knyttet til (maskulin) ledelse. Disse meningskonstruksjonene hevdes å ha klare paralleller til de fysiske egenskapene knyttet til menn og gårdsdrift, noe som gjør at forestillinger om ledelse, både i definisjon og praksis, er knyttet til konstruksjonen av maskulinitet (Liepins 1998:374, Pini

2005:76). Pini (2005:76) finner at selv om forestillinger om ledelse endres, fortsetter maskuliniteten å gjenspeile hvordan disse forestillingene oppfattes og kommer til syne.

2.2.4 En australsk studie

Som vist tidligere er ideer om kvinners ulikhet fra menn brukt som argumenter for å rekruttere kvinner inn i organisasjoner, med vekt på at disse ulikhetene vil føre til positiv endring innad i organisasjonene. Det blir likevel hevdet at kulturen innad i landbruksorganisasjonene gir kvinnene lite rom for å fremheve og utvikle disse forskjellene (Verstad 1998a:411), og kvinners ulikhet fra menn for eksempel i forhold til lederideal, har blitt forstått som en svakhet istedenfor styrke for organisasjonen (Meistad 1993:146).

I artikkelen "The Third Sex: Women leaders in Australian Agriculture" studerer Pini (2005) hvordan kvinner inngår i forhandlinger som både definerer dem som "ledere" i landbruket og som "kvinner". Pini's studie tar utgangspunkt i intervjuer med 20 kvinner som sitter i styrer i australske landbruksorganisasjoner. Gjennom sine funn beskriver Pini disse forhandlingene som en konstant prosess av selvkontroll og bevegelse mellom ulike forståelser av maskulinitet og femininitet. Jeg vil i det følgende gjøre rede for noen av hovedfunnene til Pini.

En faktor Pini peker på er at å være deltakere på menns arena innebærer at kvinnene til stadighet blir gjort oppmerksomme på deres feminine status og forskjeller fra mannlige ledere (Pini 2005:79). Særlig kom dette til syne gjennom hvordan menn i ulike situasjoner fremhevet kvinners forskjellighet fra dem selv, for eksempel gjennom å referere til, eller omtale kvinner som en særegen gruppe, og ikke som enkeltindivider (Pini 2005:80). Et annet lignende eksempel var at menn til stadighet refererte til hvordan ting var før, og hvordan kvinners inntog endret styret. Humor ble et viktig skille mellom kvinnene og mennene, der humorens symbolske betydning fremhevet en felles virkelighetsforståelse og delte normer (mellom menn). Slik sett kan det å dele felles humor vise hvem som er innefor eller utenfor en gruppe, og slik være en (viktig) grensemarkør for bestemte fellesskap (Holmes 2000:159). Pini (2005:81) skriver at; *in these situations men highlighted not just women's difference from them as men, but women's difference from them as leaders*. For å moderere de uttalte forskjellene, utviklet kvinnene en rekke strategier for å legitimere sin posisjon som "kvinne" og "leder". Å oppnå innflytelse og autoritet som ledere innebar at de nøytraliserer det feminine og deltok på maskuline prinsipper. Ifølge Pini inngår kvinnene i en rekke forhandlinger for å overkomme spenningene mellom posisjonen som "leder" og "kvinne" (Pini 2005:81). For noen av kvinnene

inngikk klær som en del av forhandlingene, der målet var å ”skjule” kvinnekroppen med klær og slik gjøre seg mindre forskjellig fra de mannlige kollegaene.

Pini finner at kvinnene likevel forsøker å distansere seg fra den hegemoniske definisjonen av maskulinitet og ledelse ved å beskrive seg selv som mer kommunikative og opptatte av mennesker og relasjoner enn sine mannlige kollegaer (Pini 2005:85). De mannlige lederne aksepterer denne typen ”kvinnelig ledelse”. Ifølge Pini er ikke dette uventet da en ”kvinnelig” måte å utføre ledelse tilsynelatende bekrefter og reproducerer de gitte kjønnsstereotypiene. Samtidig som forbindelsen mellom kvinne og et sett av ”kvinnelige” egenskaper og kvalifikasjoner fremstår som uproblematisk, bygger disse antakelsene på en sterk kjønnsstereotypi som i utgangspunktet har bidratt til ”diskvalifisering” av kvinner fra slike posisjoner (Pini 2005:85).

I stedet for å åpne opp for andre måter å lede på for kvinner, befinner kvinnene seg innenfor en gitt ramme hvor det eksisterer forventninger om å fremstå som representanter for det typisk kvinnelige. Å utføre en annen type ledelse enn det stereotypien inneholder blir sett på som unormal og lite fordelaktig for kvinner. Pini konkluderer med at kvinners deltakelse i styrende organer innen det australske landbruket ikke nødvendigvis trenger å bety at landbrukssektoren blir mer inkluderende og rettferdig. Selv om Pinis studie gir et innblikk i den situasjonen kvinner som kommer inn på mannsdominerte områder kan tenkes å befinne seg i, må det tas i betraktning at det er store forskjeller mellom Australia og Norge når det gjelder kjønn og likestilling i landbruket.

Kapittel 3 Teoretiske perspektiver

I dette kapittelet vil jeg gjennomgå det analyseapparatet jeg bruker. Kjønn er ingen enkel analytisk kategori. Gang på gang erfarer vi hvordan kvinner og menn, feminint og maskulint, opptrer ulikt i forskjellige sammenhenger, og at forholdet mellom dem er komplekst. Jeg vil derfor gjøre en utdypning av teorier og begreper jeg benytter for å analysere og forstå fenomenet kjønn.

3.1 Kjønn som tolkningsramme

Kjønn kommer til syne i utallige former og sammenhenger, noe som gjør at det innen feministisk teori eksisterer tvetydighet om hva kjønn egentlig er, og hvordan vi kan forstå det (Acker 1993:20). Det trengs derfor en oppklaring i hvordan jeg forstår kjønn i denne rapporten.

Innen skandinavisk kjønnsforskning har det vært vanlig å skille mellom *biologisk kjønn* og *sosialt kjønn* når kjønn skal forklares (Lundgren 1993:84). Tidligere omfattet biologisk kjønn "alle" kjønnsforskjeller - både sosiale, psykologiske og fysiske forskjeller (Lundgren 1993:82). Dette går under en *essensialistisk* kjønnsforståelse, fordi ulikhetene ble forstått som "naturlige" forskjeller mellom kjønnene, utviklet fra biologien. Som en motsats til en essensialistisk kjønnsforståelse står sosialt kjønn. Sosialt kjønn refererer til det *konstruerte* og *samfunnsskapte* kjønn (Acker 1993:19, Lundgren 1993:83, West og Zimmerman 2002:127-128). En slik kjønnsforståelse ser kjønn som sosialt konstruert gjennom kulturen og samfunnet vi lever i. Som betegnelser for disse sosialt konstruerte forskjellene, og hva kategoriene innebærer, står kvinnelig og feminint, mannlig og maskulin. Fordi dette er samfunnsskapte forskjeller må de også forstås som potensielt foranderlige. Hensikten med å innføre et skille mellom biologisk og sosialt kjønn har vært å markere en avstand og kritikk mot en patriarkalsk preget tenkning og forskning, som har tatt utgangspunkt i kvinners biologi (Lundgren 1993:84).

I denne studien forstås kjønn som *sosialt konstruerte* fenomener. Denne forståelsen omfatter termene kvinnelig og mannlig, feminin og maskulin. I rapporten bruker jeg også begrepene "kvinner" og "menn". Det er fordi det er disse kategoriene informantene i stor grad refererer til når de snakker om kjønn. Disse to kategoriene representerer ofte de biologiske forskjellene mellom kjønnene. Jeg gjør ingen inngående analyse på hvorvidt det er biologiske eller sosiale

forskjeller informantene henviser til når de snakker om kvinner og menn. Jeg vil derimot poengtere at når jeg refererer til disse kategoriene anser jeg dem for å representere to konstruerte kategorier, og jeg tolker dem også deretter. Flere steder i rapporten vil kjønnskategoriene settes i anførselstegn. Dette vil være for å tydeliggjøre deres til tider uklare betydninger og meningsinnhold. Ved å forstå kjønn som sosialt konstruert, vil det være hensiktsfullt å gå nærmere inn på konstruksjoner av kjønn, og forklare hvordan jeg analyserer og tolker disse konstruksjonene.

Kjønnenes *betydningsinnhold* kommer frem i relasjonene mellom kvinnelig og mannlig (Borchgrevink 1989:52, Haavind 2001:155). Kategoriene har som nevnt tidligere ikke noen "naturlig" referanse til kjønn, men er konstruerte og står for *kulturelle representasjoner* av kvinnelighet og mannlighet (Haavind 1993:19). Det betyr at forståelser knyttet til kjønnene vil variere med språk og kultur, og innholdet kan derfor ikke uten videre overføres til andre kulturer eller språk uten at vi undersøker hvordan kjønn forstås, strukturerer og organiserer (Harding 1986:18). Sosiolog og kjønnsforsker Eva Lundgren (1993:88) hevder derfor at vi står overfor to relasjonelle begreper, og for å vite noe om hva begrepene kvinnelig og mannlig innebærer må vi også vite hva de antas å representere, hva de forutsetter å utfylle, og hvordan de eventuelt står i gjensidig utelukkelse til hverandre. Vi kan se det slik at våre forståelser av kjønn tolkes ut fra de normer, verdier og arbeidsoppgaver vi forbinder med kvinnelig og/eller mannlig (Lundgren 1993:83).

Professor i psykologi Hanne Haavind gjør, i likhet med Lundgren, rede for hvorfor kjønn må forstås som et relasjonelt fenomen. Havinds teorier bygger på erfaringer fra over 20 års studier av samspill i heterofile parforhold⁵. Hennes ambisjoner har vært søken etter uttrykk for kvinnelighet og mannlighet i forbindelsen mellom makt og kjærlighet i heterofile samliv, og hvordan disse uttrykkene står i forhold til hverandre. Dette har hun gjort gjennom å søke systematisk og variert etter hvordan kvinner og menn i par kan forstå hverandre og seg selv. Forskningen har bidratt til at mannlighet og kvinnelighet kan forstås som relasjonelle femomen, det vil si at kvinnelighet og mannlighet ikke *er* noe fast, men at kjønnskategoriene blir bestemt i forhold til hverandre.

⁵ Haavinds prosjekt har i stor grad hatt fokus på kvinners erfaringer og plassering av seg selv i forhold til sin mann. Forsøket har vært å få tak i hvordan mannsdominansen og den kvinnelige underordningen kommer til syne i forhold der kjærlighet og varighet er et felles mål - betydningen av å være henholdsvis kvinne og mann for hverandre (Haavind 2001:160).

Haavind (1993:19, 2008:60-61) hevder at kjønn som tolkningsramme dreier seg om en distinksjon som kan festes til nesten alt slags meningsinnhold. Distinksjonene finner man i søken etter hvordan innhold som en hver tid oppfattes som "noe" kvinnelig, blir bestemt relativt til "noe annet" som derved fremstår som mannlig. Kjønnskategoriene blir slik en kulturell kode som *splitter* fenomener (Haavind 1993:19). Haavind hevder at med splittelsen kommer også en form for *rangering*. Rangeringen skjer idet noe får mening som "mannlig" og inntar en dominerende posisjon i forhold til noe annet ("kvinnelig") som underordnet⁶. Kulturen reflekterer og konstituerer kjønn som distinksjoner, og for å få tak i endring er det nødvendig å gå til verket med en oppfatning om hva kjønn har betydd og hva det kan bety, anbefaler Haavind (2008:62). De menneskene vi studerer vet noe om dette, og det er dette de inngår i forhandlinger om.

Birte F. Johannessen (1994) skriver som en forlengelse av Haavinds teori at splittelse og rangering ikke bare innebærer en kjønnsdikotomi der mannligheten er overordnet kvinneligheten. Mannlighet som overordnet kvinnelighet vil også i mange tilfeller fungere som et skille mellom det "allmenne" og det "kjønnsspesifikke". I de fleste sammenhenger vil mannlighet fremtre som noe "allment" eller generelt, mens det underordnede feminine vil fremtre som kjønnsspesifikt, eventuelt som et ubestemt "noe annet" (Folgerø Johannessen 1994). Hun hevder at asymmetrien mellom kjønnskategoriene fremtrer som; *en forskjell mellom det som er "allment" og det som er "kjønnsspesifikt"* (Folgerø Johannessen 1994:41). Skillet mellom allment og kjønnsspesifikt finner vi for eksempel igjen i forståelser av ledelse, der begrepet "kvinnelig ledelse" (det kjønnsspesifikke) dreier seg om at det er snakk om en annen type ledelse enn det som er normen (mannen og det allmenne) (Kvande 2002).

Begrepet "kvinnelighet" kaller Haavind den *sosiale vurdering* av kvinners atferd og måter og forholde seg til omgivelsene på som "kvinner" (Folgerø Johannessen 1994:14). Slik kan kvinneligheten og mannligheten både omtales som positiv og negativ. For eksempel har kjønn i arbeidslivet i stor grad handlet om *kjønn som forskjell*, med henvisning til hvordan kvinner og

⁶ Haavinds forståelse av kjønn som splittelse og rangering kan ses som en parallell til Yvonne Hirdmans (1988) teori om *genussystemet* - en teori som, i likhet med Haavinds teori, søker å forklare kvinners sosiale underordning. Jeg er klar over likhetene i disse to teoretikerens forståelse, men har valgt å benytte Haavind begreper om splittelse og rangering for denne studien.

menn opptrer og handler (Sørhaug 2004:101). Arbeidslivsforsker og antropolog Tian Sørhaug (2004:101) fremholder at kjønn alltid besvarer en kapasitet til å frembringe konkrete forskjeller. Dette handler gjerne om hva kvinner og menn "kan" og "ikke kan". Sørhaug hevder videre at arbeidslivet ofte fortrenger kjønn, dvs. at kjønn blir en "negativ størrelse" og at denne negativiteten ofte blir påført kvinnene (Sørhaug 2004). For eksempel kan det at kvinner omtales som maskuline, gjenspeile en vurdering av dem som negativt kvinnelige (Folgerø Johannessen 1994, Pini 2005, Verstad 1996).

For å forstå hva som bekrefter en *positiv kvinnelighet* må det tas i betraktning at vi lever i en tid hvor likestillingsideologien har sterk integritet, og at det derfor alltid vil være ønskelig å skjule det ulikeverdige (Folgerø Johannessen 1994). Kvinnelighetens essens er derfor å få det ulikeverdige til å fremstå som likeverdig. Ifølge Folgerø Johannessen (1994:15) er essensen hos Haavinds resonnement at det kvinnelige og mannlige vanligvis fremtrer som positive egenskaper i forhandlinger mellom individer. Men samtidig bekrefter den en underliggende kode om dominans og underordning. Ved henvisning til hvordan menn er maskuline eller kvinner feminine, kan menns dominans over kvinner legitimeres eller skjules (Haavind 1993:19). Den underliggende koden blir da "mannlighet som norm"⁷, og forklares med at det som er kulturelt kodet som "mannlig" i gitte sammenhenger fremtrer som det generelle og allmenne, og dermed som det overordnede (Folgerø Johannessen 1994, Solheim 2002:110).

Ellehave og Søndergaard (2006:5) hevder at det er gjennom kultur vi forstår og deler inn disse kategoriene. Kategoriene setter premisser for hva vi er i stand til å se, og hvordan vi forstår og forholder oss til dem på ulik måte. Hvis individer innenfor et bestemt fellesskap ikke deler de samme forståelsesrammene, vil fellesskapet ha vanskelig for å kunne fungere som et utgangspunkt for handling (Staunæs og Søndergaard 2008:14). Samtidig som disse forståelsesrammene utgjør utgangspunkt for handling, vil det også kunne innebære begrensninger. Når mennesker forstår og blir forstått gjennom kulturelle kategorier, begrenses mulighetene for at de samme individene kan bli en del av andre kategoriseringer. Det får betydning for hvilke premisser som skal gjelde, hvordan fellesskapets deltakere forstås, og hvordan de møtes og forhandler gjennom disse forståelsene (Ellehave og Søndergaard 2006, Haavind 2001).

⁷ Dette kan knyttes til begrepet *hegemoni* som innebærer at symbolske verdier, strukturer og meningskategorier blir produsert gjennom sosial praksis, og deretter ordnet i et hierarkisk system (Solheim 2002:114).

Haavind har blitt kritisert for å produsere selvbekreftende resultater som reproducerer den mannlige dominans og kvinnelige underordning fordi hun gjør sine analyser på et allerede gitt betydningsgrunnlag der splittelse og makt inngår (se Aarseth 2008). Haavind forsvarer denne kritikken ved å hevde at en kjønnsnøytral analyse vil komme til kort da kjønnede betydninger fremstår som innebygget i alle samfunnssfærer (Haavind 2008). Ifølge Haavind (1993:21) blir det feil å forklare kjønn som en todelt essens der forskjeller kun kan dokumenteres gjennom å sammenligne kvinner og menn, for eksempel ved å se på om noen egenskaper fremkommer hyppigere hos kvinner enn hos menn og vice versa. Å gjøre en slik analyse vil innebære at betydningene kun kan analyseres gjennom en fortolkning av forskjellenes innhold. Om forskjeller ikke kan dokumenteres, må det konkluderes med at kjønn ikke har betydning. Analyser av kjønn må i stedet inkludere hvordan individer forhandler om kjønn og betydninger. Deretter kan det studeres hvordan makten og splittelsen forhandles og bearbeides i sosiale relasjoner som kjønn inngår i (Haavind 1993:21).

Jeg mener at Haavind sitt bidrag om splittelse og rangering er fruktbar for analysene av det empiriske materialet i min studie. Kapittel 2 som presenterer tidligere forskning på feltet indikerer at splittelse og rangering av kjønnskategoriene fremstår som et sentralt aspekt i forholdet mellom kjønnene, både når det gjelder norsk likestillingsdebatt – og kjønn i landbruken. Jeg mener kvinnelig og mannlig ikke kan forstås som to uavhengige størrelser. I stedet må de forstås som relasjonelle uttrykk, konstruert i forhold til hverandre på et gitt grunnlag. Jeg tar likevel forbehold om at det kan være store forskjeller mellom kvinner som gruppe, så vel som mellom kvinner og menn.

3.2 Synliggjøring av kjønn

I søken etter kjønnenes betydningsinnhold er det i tråd med studiens problemstilling relevant å spørre: *når og hvordan* kjønn får betydning. For å gå spørsmålet i dybden har jeg valgt å benytte den amerikanske filosofen Sandra Hardings analytiske inndeling av hvordan kjønn konstitueres på tre ulike nivå: *strukturelt nivå*, *symbolsk nivå* og *individuell nivå* (Harding 1986:17-18). Beskrivelsen av de tre prosessene er å finne i Hardings bok *The Science Question in Feminism* fra 1988. Hardings vitenskapsteoretiske prosjekt i denne boka er å utvikle et kjønnsteoretisk begrepsapparat for kunnskapsutvikling, som i praksis skal utgjøre et mønster for all vitenskapsforståelse innen samfunnsvitenskapene (Lundgren 1993:67). Ifølge Harding må de tre nivåene forstås som et resultat av bestemmelsen av dualistiske kjønnsmetaforer. Inndeling

brukes som et analytisk verktøy i denne studien. Jeg tar forbehold for at min anvendelse av inndelingen og tolkninger deretter kan avvike fra den formen den opprinnelig er ment for. Med inndelingen ønsker Harding å belyse at kjønn ikke bare kan forstås som symboler, som noe strukturerende, eller som noe individuelt og personlig, men at kjønn i stedet får *betydning på flere nivå* (Harding 1986:18). For å kunne forstå hvordan kjønn gjør seg gjeldende må alle tre nivåene analyseres.

Jeg vil nå forklare denne inndelingen nærmere, og deretter forsøke å eksemplifisere inndelingen med utgangspunkt i landbrukskonteksten.

- Symbolsk nivå: Kjønn konstrueres gjennom symboler i et samfunnsmessig betydnings-system, der felles og gitte betydninger av den objektive og sosiale virkelighet finner sted (Harding 1986:52). Det vil si at kjønn fremkommer gjennom en felles bevissthet eller system for fortolkning av erfaringer, kunnskap og verdier som individer deler, og forhandler om gjennom sosial samhandling (Verstad 1998b:6). Kjønnsdualismene er en del av denne kulturelle symbolikken, som tilskriver det feminine og det maskuline forskjellige kompetanser og kvaliteter. Innen forståelser av ledelse har for eksempel maskulinitet vært synonymt med rasjonalitet, intellekt og aktivitet, mens kvinnelighet ofte knyttes til emosjonalitet, kropp, underordning og passivitet. Kjønn på symbolsk nivå er derfor et resultat av at kjønnsmetaforer blir brukt som betegnelser på ulike dikotomier, for eksempel det feminine og maskuline som forskjellig kompetanse.
- Strukturelt nivå: Kjønn på strukturelt nivå blir til som en konsekvens av at vi benytter oss av kjønnsmetaforene i dagliglivet når vi bruker dem til å organisere ulike sosiale aktiviteter (Harding 1986:53). For eksempel kan konstruksjon av kvinnelighet og mannlighet på bakgrunn av en forståelse av kjønnsbestemte egenskaper bidra til å opprettholde den kjønnede arbeidsdelingen i samfunnet (Guldvik 2002:132, Lundgren 1993:68). Resultatet av dette er at kvinner ofte blir vurdert i forhold til den mannlige arbeidsnormen, og i forhold til hvordan de er som kvinner (Verstad 1998b).
- Individuelt nivå: Videre blir kjønn til på individuelt nivå, det vil si at kjønn konstrueres gjennom prosesser som former individer med utgangspunkt i kjønnssymbolene, og når vi anvender dem til å organisere ulike sosiale aktiviteter (Harding 1986:53, Lundgren 1993:68). Selvforståelse blir slik uttrykk for den enkeltes tolkning av sitt eget kjønn i

forhold til de kulturelt skapte kjønnsforskjellene og strukturelle muligheter (Verstad 1998b:6). For eksempel finner Storvik (2002:254) at forklaringer på kvinners fravær i fora der beslutninger tas henviser til kvinners egne prioriteringer, og at dette er noe kvinnene selv velger. Harding presiserer ikke hva kjønnsidentitet er, men ifølge Lundgren (1993:68) kan begrepet synes å innebære hvordan man "opplever seg som kvinne eller mann".

Ifølge Harding virker de ulike nivåene gjensidig på hverandre (Harding 1986:18), og de kan derfor tenkes å forsterke hverandre. Harding spesifiserer derimot aldri konkret *hva* det er som dikotomiseres innenfor de tre ulike nivåene (Lundgren 1993:68). På symbolsk nivå vil kulturelle forestillinger av hva som karakteriseres som kvinnelig eller mannlig kunne påvirke opplevd handlingsrom for det enkelte individ. Innenfor landbruket har vi sett at maskuline verdier og egenskaper kodes høyere enn feminine. På strukturelt nivå har dette hatt betydning for kvinners deltakelse i landbrukets ledende organer. Symbolske forestillinger om hvem som er "passende" for slike posisjoner har, som vi har sett tidligere, bidratt til å opprettholde de kjønnsdelte strukturene og begrenset handlingsrommet for kvinner (Pini 2005). Det symbolske nivået påvirker da både det strukturelle og det individuelle nivået. Et annet eksempel er at kvinners fravær i landbruksorganisasjonene har blitt forklart med at kvinner har en "naturlig" rolle som knytter dem til reproduktivt ansvar (Pini 2001:197), og at kvinner derfor selv prioriterer å være hjemme (Storvik 2002:254).

Utgangspunktet for denne studien er at det allerede har forekommet strukturelle endringer ved at det har skjedd en økning i antallet kvinnelige styremedlemmer. Samtidig som dette formelt sett sikrer lik representasjon av kjønn, er ikke likestillingstiltak ene og alene nok til å forandre den eksisterende kulturen, holdninger og forståelser knyttet til landbruk, kjønn og styrerom. For eksempel har Guldvik vist at strukturelle tiltak som kvotering av kvinner kan føre til at kvinner blir stemplet som dårligere kvalifiserte enn de mannlige styremedlemmene (Guldvik 2005). Hardings poeng er at vi ikke kan forstå eller studere eventuelle endringer mellom kjønnene så lenge man analyser med et utgangspunkt som omfatter bare ett eller to av disse nivåene. Fordi de tre nivåene påvirker hverandre gjensidig, må det skje endring på *alle tre nivå*.

3.3 Oppsummering

Hva likestilling mellom kjønnene skal innebære omhandler to spørsmål. Det første spørsmålet angår hvilke forskjeller mellom kvinner og menn som bør endres, og hvilke forskjeller som bør bestå (Verstad 1998b:5). Det andre spørsmålet tar opp hvilke strukturelle forhold som bør utfordres og hvilke som ikke bør utfordres. Disse spørsmålene reflekterer studiens overordnede problemstilling; *når og hvordan får kjønn betydning*. I spørsmålet ligger det til grunn at betydninger av kjønn ikke er fastlagte, men kategorier det må forhandles om. Haavind hevder at kvinnelighet og mannlighet utgjør betingelser for hverandre, og at kjønn derfor må forstås som et relasjonelt fenomen. Denne kjønnsrelasjonen er basert på en definisjon av kjønn som splittelse og rangering. Å søke etter betydninger av kjønn vil derfor handle om å se hvilke fortolkningsrammer som ligger til grunn for kvinner og menns forståelser og handling. Kjønnenes betydningsinnhold kommer til uttrykk gjennom hvordan individer organiserer sosial samhandling på symbolnivå, strukturelt nivå og individuelt nivå (Harding 1986). Å studere kjønn som relasjonelt fenomen, samtidig som de kjønnede betydningene kommer til uttrykk på ulike nivå, vil kunne fortelle noe om eventuelt *hva* som bør endres eller bestå i spørsmål om likestilling og forholdet mellom kjønn i et landbrukssamvirkestyre. Som nevnt tidligere sier ikke Harding noe om hva som konkret dikotomiseres innenfor de ulike nivåene. Her mener jeg at Haavinds teori slik kan fungere som et utfyllende analyseverktøy. Folgerø Johannessen (1994:17) hevder i den forbindelse at det strukturelle, individuelle og symbolske nivået er et utgangspunkt for å forstå hvordan kjønn som splittelse og rangering ikke uten videre utfordres av sosiale endringer, men bidrar til å reproducere en allerede etablert kode for hva kjønn betyr som splitter og rangerer fenomener som feminine og maskuline. Folgerø Johannessen (1994:17) skriver videre at: *dette er en underliggende kode for hva kjønn betyr som kvinner, menn og organisasjoner forholder seg til og bearbeider i sine forsøk på å gi kjønn nye betydninger*.

Kapittel 4 Metode

Det empiriske materialet som ligger til grunn for denne rapporten er en studie av et styre innenfor Norsk Landbrukssamvirket. Feltarbeidsmaterialet omfatter både intervju og observasjon som er gjennomført i perioden april til mai i 2008. Det empiriske materialet som blir presentert og diskutert i rapporten, baserer seg i stor grad på intervjuene. Data fra observasjon blir brukt for å diskutere funn fra intervju. I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for hvordan data er samlet inn, det praktiske ved gjennomføringen av datainnsamlingen og hvordan dataene i ettertid er blitt behandlet. Jeg vil deretter foreta en kvalitetsvurdering av mine data. Problemer som har oppstått i forskningsprosessen vil bli diskutert underveis.

4.1 Metodevalg

Bakgrunnen for dette studiet er interessen for kjønn, og hvordan ulike erfaringer og praksiser får betydning for våre forståelser av kjønn og hvordan vi organiserer sosial samhandling. Ifølge Strandell (2001:105) vil måten man fremstiller forståelsen av kjønn på være et resultat av de metodologiske valgene man gjør under forskningsprosessen. Hvilken metode man velger vil derfor ha innvirkninger for hvordan kjønn blir forstått. Datamaterialet i denne rapporten er primærdata basert på en kvalitativ studie. Ulikt fra kvantitative studier som brukes når man skal bestemme omfanget av noe forhåndsbestemt, er målet med kvalitative studier å klargjøre fenomenets egenskaper og karakter, og er derfor en fruktbar tilnærming for å studere hvordan individer forholder seg til sammensatte virkeligheter av en kompleks sosial verden (Starrin og Renck 1996:55, Widerberg 2001:15, McCracken 1988:21, Pilcher & Coffey 1996:3).

Det empiriske datamaterialet består av intervjusamtaler og observasjon. Jeg har både alene, og sammen med Hilde Bjørkhaug (prosjektleder og Dr.polit ved Norsk senter for Bygdeforskning) stått for gjennomføringen av intervjuene. Intervjusamtalens styrke ligger i mangfoldigheten det frembringer, og det gir meg muligheten til å oppnå en mer helhetlig beskrivelse og analyse av fenomenet jeg studerer (Kvale 1994:21). Intervju gjør at vi kan forstå temaer i den daglige livsverden ut fra intervjupersonens eget perspektiv. Gjennom observasjon har jeg studert de menneskelige relasjonene. Ved å observere styremøter har jeg sett hvordan de menneskene som sitter i styret, skaper, former og utgjør det. Hovedempirien i rapporten baserer seg på intervjusamtalene. Da jeg har vært tilknyttet forskningsprosjektet (både som student og

forskningsassistent) under arbeidet med denne rapporten, har også observasjon inngått som en del av den overordnede datainnsamlingen. Observasjonsresultatene vil ikke utgjøre en signifikant del av de data jeg benytter i denne studien. Likevel har observasjonene vist seg å være nyttige for min studie, og jeg velger derfor å inkludere observasjonene når jeg redegjør for hvordan jeg har gått frem i innsamling av de empiriske data. Uten observasjonene hadde jeg for eksempel ikke kunnet forstå bruken av humor som preger styremøtene. Humoren i styret var noe jeg la merke til under observasjonene, og temaet ble deretter tatt opp i intervjuene. Jeg hadde heller ikke kunnet danne meg de inntrykkene jeg har av mine informanter i styresammenheng uten å observere. Observasjonene har derfor vært svært nyttige for å forstå konteksten den informantene befinner seg i.

Gjennom samtaleintervjuene har jeg fått belyst styremedlemmenes egne beskrivelser av omgivelsene, hvilke erfaringer de har, hvordan de opplever og forstår kjønn, og konteksten de befinner seg i. Gjennom å observere styret har jeg fått muligheten til studere hvordan styremedlemmene forholder seg i relasjon til hverandre og til de rådende strukturene, og hvilke spilleregler som må følges for å kunne delta i det sosiale fellesskapet. Å benytte kvalitativ metode har slikt sett dannet et godt grunnlag for å studere når og hvordan kjønn får betydning i styrerommet.

4.2 Innpass i feltet og utvalg

Kontakten med forskningsfeltet ble til under en forskningskonferanse, hvor prosjektleder og styreleder for det aktuelle styret kom i prat. På grunn av fokuset rundt økt kvinnerepresentasjon innad i landbruket, var motivasjonen for å delta på prosjektet stor. Prosjektet ble under en felles lunsj kort presentert for styrelederen som viste interesse for temaet. Det ble deretter gjort avtale om videre kontakt og muligheter for å gjøre en studie i det aktuelle styret. Slik fikk jeg, gjennom prosjektleder, kontakt med styret. Adgangen til feltet har skjedd formelt og gjennom flere ledd. Jeg var først i kontakt med styreleder, og fikk beskjed om at styret hadde stilt seg til disposisjon for forskning. Jeg ble deretter henvist til organisasjonssjef for videre avtaler, hvor jeg også fikk adgang til både observasjon og intervju. I etterkant har alt arbeid rundt datainnsamlingen skjedd gjennom organisasjonssjefen, eller i direkte kontakt med styremedlemmene via e-post eller telefon.

Intervjuing og observasjon ble gjennomført i perioden april/mai 2008. På dette tidspunktet var det ingen klarlagt problemstilling, kun tema og ønsket fokus for rapporten var klart. Utvalget og datainnsamlingen er derfor gjort i tråd med rapportens (og prosjektets) overordnede tema. Utvalget er et styre i Norsk Landbrukssamvirke som er representert med over 40 prosent kvinnelig deltakelse. Styret består av fem kvinner og fire menn i alderen 30 til 60 år. Seks av medlemmene er aktive bønder, hvorav fem driver på heltid og en på deltid. De tre resterende medlemmene er ansatte, to kvinner og en mann, som arbeider i bedrifter tilknyttet organisasjonen. Alle er enten gift eller samboere. Alle styremedlemmene, utenom en, har barn i ulik alder. De har også erfaringer fra tidligere, eller nåværende, verv i organisasjonen og andre organisasjoner. Kjønnsbalansen har også omfattet fordeling av maktposisjoner, hvor styreleder er kvinne og nestleder er mann. Under innsamling av data kom det inn to nye kvinner i styret. Disse har jeg fått observere på kun to styremøter. Jeg så det også som hensiktsmessig å intervju disse fordi jeg antok at de som nye kanskje ville oppleve styrekonteksten annerledes enn de andre. De to nye styremedlemmene ble intervjuet i løpet av høsten 2008 per telefon.

Alle informantene har hatt betydning innenfor feltet og i forhold til studiens fokus. Jeg har hele tiden ønsket å intervju både kvinner og menn fordi jeg har ment at det ville gi et bredere og mer innholdsrikt datamateriale, og fordi det er gjort få liknende studier med både kvinner og menn som empirisk utgangspunkt. Jeg mener at det har vært viktig å belyse både kvinners og menns opplevelse av å være en del av styret.

4.3 Datainnsamlingen - prosessen

Første steg i datainnsamlingen var å være observatør på styremøte. I forkant av observasjonen sendte jeg ut et skriv som inneholdt informasjon om prosjektet som styreleder la fram for resten av styret. Jeg sendte også en forespørsel om tillatelse til å benytte videokamera og/eller båndopptaker under styremøtene. Dette var ikke ønskelig fra styret, både på grunn av frykt for at konfidensiell informasjon (som kunne ramme organisasjonen) skulle lekke ut, og at styremedlemmene ville finne eventuell filming eller lydopptak hemmende på selve styrearbeidet.

I alt har jeg observert tre styremøter. Første styremøte begynte jeg med å presentere meg selv og mitt prosjekt. Jeg understreket at jeg ønsket å studere styret som helhet, og at temaet i eventuelle saker ikke var interessant for meg. Slik "ufarliggjorde" jeg meg selv og min tilstedeværelse. Jeg fikk positiv respons fra styret, og følte at jeg ble godt mottatt. Fordi jeg verken fikk filme eller ta

opp lyd ble alle observasjoner skrevet for hånd under styremøtene. Datamaterialet fra observasjonene består derfor kun av egne (ustrukturerte) notater. Selv om dette kan ha ført til at jeg har gått glipp av viktig informasjon, har det også hatt sine fordeler med tanke på min rolle som observatør. Som observatør har det vært viktig for meg å gjøre mitt nærvær mest mulig usynlig. Gjennom å virke opptatt med å ta notater, i stedet for ”å sitte og glo”, flyttet jeg fokuset bort fra meg selv som observatør (Thagaard 2003:71). Samtidig krever diskusjonene i styrerommet medlemmenes fulle oppmerksomhet, noe som gjør at de får lite tid til å fokusere på min tilstedeværelse.

Under styremøtene fikk jeg tilbudet om å sitte rundt samme bord som resten av styret⁸. Jeg takket ja til dette, og plasserte meg helt i enden, litt bort fra de andre. Slik kunne jeg trekke meg tilbake, samtidig som jeg fikk full oversikt rundt bordet. I etterkant av observasjonene sitter jeg igjen med en følelse av at jeg tilsynelatende har virket ”usynlig”, og at mitt nærvær ikke har virket negativt på styremøtets gang eller styremedlemmene. Jeg antar at jeg ble oppfattet positivt blant styremedlemmene, de mente alle at temaet for min studie var dagsaktuelt og viktig. Det ble det blant annet sagt under en lunsjpause. Som sagt var styremedlemmene på forhånd informert om mine hensikter med observasjonen. Dette kan ha ført til at de oppførte seg annerledes enn de ville gjort i en ”normal” styresammenheng. Dette er vanskelig for meg å bedømme, men jeg tror ikke at det har hatt noen stor betydning for mine observasjoner.

Observasjonene baserer seg på det *jeg* har lagt merke til og funnet interessant. Under de tre styremøtene har jeg observert både formelle og uformelle betydninger av sosial organisering. Det innebar alt fra plassering rundt bordet i styrerommet, til hvem man prater med i pausene. Jeg har studert symboler som klær, kroppsspråk og språk, hvem som tar ordet, er høflige, avbryter andre, viser omsorg, osv. Å være observatør under styremøtene har med andre ord gitt meg et godt utgangspunkt for å studere det formelle som foregår i styrerommet. De eneste gangene min tilstedeværelse har kunnet karakteriseres som *deltakende*⁹ er under lunsjpausene. Styremøtene er ofte lagt opp slik at de varer to dager, med hotellovernatting og sosialt samvær

⁸ Jeg ble godt inkludert som observatør. Når styret fikk papirer fra administrasjonen, fikk jeg også kopier. Jeg fikk forsyne meg av kaffe og frukt som sto fremme til styret. Jeg ble også invitert med på lunsj. Det hendte også at styremedlemmene i pausene forklarte meg hva de ulike sakene som ble diskutert i styrerommet dreide seg om. Selv om både papirene og sakene ikke har hatt direkte betydning for oppgaven, har det bidratt til at jeg har følt meg inkludert og følt observasjonen som en positiv opplevelse. Selv om jeg var ”usynlig” ble jeg ikke oversett.

⁹ Deltakende observasjon innebærer at observatøren inntar en aktiv rolle i forhold til informantene og (til en viss grad) er deltakere sammen med dem (Thagaard 2003:68).

på kvelden. Jeg har ikke deltatt på de sosiale kveldsaktivitetene. Dette har ført til at jeg ikke har fått studert de uformelle interaksjons- og samværsformer i så stor grad som jeg kanskje skulle ønsket. Men samtidig stiller jeg under intervjuene spørsmål om det uformelle, og jeg mener at jeg har fått informasjon som er nyttig for min studie.

Når observasjon kombineres med intervju blir det stilt spørsmål om observasjonen skal gjennomføres før eller etter intervjuet, hvor begge alternativene gir både fordeler og ulemper (Widerberg 2001:113). Fordi jeg gjorde observasjon før intervju hadde jeg ingen kjennskap til styret og styremedlemmene når jeg observerte dem for første gang. I løpet av den første observasjonsdagen dannet jeg meg et inntrykk av styret som helhet, og av informantene. På grunnlag av observasjon har jeg under intervjuene kunnet referere til konkrete hendelser fra styremøtene, og fått informantenes kommentarer og refleksjoner omkring disse. Jeg vil derfor hevde at observasjon først og fremst har vært en stor styrke i mitt datamateriale, fordi jeg har kunnet stille spørsmål under intervjuene som jeg i utgangspunktet ikke hadde tenkt å stille.

4.3.1 Intervjuguiden

Jeg har intervjuet både eiervalgte og ansattevalgte i styret. På grunn av forskjeller i yrkene blant bøndene og ansatte, valgte jeg å stille ulike spørsmål tilknyttet informantenes yrker. Da jeg intervjuet de eiervalgte stilte jeg spørsmål relatert til yrket som bonde. I intervju med de ansattevalgte spurte jeg i stedet om antall år i bedriften og hva de jobbet med. Intervjuguiden jeg har benyttet i denne studien kan karakteriseres som delvis strukturert. Fordi datamaterialet og studien inngår i et større prosjekt, bærer også intervjuguidene preg av det. Det er ikke alle spørsmål i guiden som har vært relevant for min studie. Mange av spørsmålene er stilt slik at intervjusamtalen i stor grad styres av de svarene informantene kommer med. Jeg velger likevel å vise intervjuguidene i sin opprinnelige form¹⁰. Intervjuguiden bærer preg av å inneholde relativt åpne spørsmål, og gir informantene muligheten til å skape ulike dimensjoner av fenomenene de opplever (Kvale 1994:20). Dette har ført til at jeg har fått et mer fyldig og variert, og ikke minst spennende empirisk datamateriale å forholde meg til. Det kommer fram under intervjuene der informantene i stor grad har måttet reflektere over det de vanligvis ikke har tatt stilling til. Dette har ført til nyanserte svar, og både jeg og informantene har gjennom intervjuene kommet inn på interessante spørsmål jeg på forhånd ikke hadde lagt opp til. Selv om intervjuene har vært preget av fleksibilitet er det likevel viktig å presisere at intervjuguiden har

¹⁰ Se vedlegg 1

vært brukt under hvert intervju. Slik har jeg fått sikret svar på det jeg i utgangspunktet ønsket å belyse, samtidig som jeg har kunnet følge informantens egen fortelling (Thagaard 2003:85).

Jeg vil ikke gjengi organisasjonens navn fordi det ikke har relevans for min analyse og konklusjon, og heller ikke hvor datainnsamlingen er gjennomført. At jeg velger å gjøre dette, vil også sikre mine informanter større grad av anonymitet. Jeg er derimot klar over at dette fører til at leseren ikke blir kjent med informantene i like stor grad, og jeg har derfor valgt å gi en deskriptiv fremstilling av styret som helhet. Jeg vil heller ikke gi informantene fiktive navn. Ved bruk av sitater vil kun informantens kjønn komme fram, og om det er en eiervalgt eller ansattevalgt som uttaler seg. Annen informasjon om informantene som kan være av relevant karakter i forbindelse med bruk av sitater, vil bli presentert deretter.

4.3.2 Gjennomføring av intervjuene

I løpet av det første styremøtet gjorde jeg meg kjent med styret som helhet og informantene. Dette gjorde jeg både gjennom å observere og prate med dem. Under det første møtet fikk jeg også gjort avtaler om datoer og tidspunkt for intervju, noe alle styremedlemmene var positive til. I forkant av intervjuene sendte jeg ut et skriv med informasjon til informantene der jeg annonserte sted og tid for intervju, samtidig som jeg lovet å sikre dem full anonymitet i ettertid. Jeg spurte om muligheten til å ta opp intervjuene digitalt, noe alle informantene stilte seg positive til. Jeg forsikret dem om at intervjuene ville bli slettet etter jeg hadde gått gjennom alle og skrevet de ut i tekst. Bruk av hjelpemidler under intervju, som i dette tilfellet en digital lydopptaker, må vurderes nøye med tanke på hvilken virkning det kan ha på informanten (Thagaard 2003:97). En lydopptaker kan virke forstyrrende på informanten og dermed resultere i tapt informasjon. I mitt tilfelle var alle informantene i utgangspunktet positive til lydopptak, og syntes ikke (etter min bedømming) å la seg påvirke i negativ forstand. I tråd med intervjuguiden begynte hvert intervju med litt småprat om private forhold. Dette bidro til å skape en mer avslappet stemning før vi gikk over på hovedtemaene for intervjuet. Ett intervju ble gjort på arbeidsplassen til informanten, de resterende ble gjort over to dager på et hotellrom i forbindelse med organisasjonens årsmøte. Intervjuene varte mellom femti og nitti minutter. Alle intervjufilene ble lagt inn på PC, og deretter skrevet ut i tekstformat.

Fire av intervjuene er gjennomført med prosjektleder. Å være to intervjuere var i stor grad en styrke. Da jeg intervjuet alene måtte jeg være tilstede hundre prosent hele tiden. Jeg måtte passe på at jeg ikke stilte spørsmål informanten kanskje hadde svart på tidligere, og jeg fikk ikke tid til

å reflektere over utsagn og ta opp tråder jeg kanskje ønsket å få mer utdypet. Når vi var to intervjuere byttet vi på å stille spørsmål fra intervjuguiden, mens den andre stilte oppfølgingsspørsmål der det var ønskelig. I de situasjonene hvor vi var to som intervjuet, opplevde jeg at informantene i stor grad henvendte seg til prosjektleder når de snakket, selv om det ofte var jeg som ledet intervjuet. Jeg kunne ha gjort en refleksjon omkring min rolle som student og prosjektleder sin rolle som etablert forsker, men siden dette ikke har hatt betydning for selve analysearbeidet, mener jeg at det ikke er nødvendig med videre utdyping av dette.

Under de første intervjuene fulgte jeg guiden nøye, samtidig som jeg forsøkte å stille oppfølgingsspørsmål der jeg mente at det var nødvendig. Etter hvert som jeg følte meg mer trygg i intervjusituasjonen og hadde mer klarhet i hva jeg ønsket at informantene skulle snakke om, kunne jeg i større grad løsrive meg fra guiden. Intervjuene er i ettertid blitt transkribert, anonymisert og slettet. For å gjøre det enkelt for andre å lese har jeg valgt å gjengi sitatene i bokmålform, mens innholdet og oppbyggingen av sitatene får stå i sin opprinnelige form. Sitater som inneholder "(...)" betyr utelatelse av ord eller setninger som kan karakteriseres som gjentakelser, ufullstendige setninger eller setninger som ikke har relevans for analysen. Sitater som inneholder "[...]" er mine egne kommentarer og forklaringer.

Datainnsamlingen er i tråd med NSDs (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste) sine retningslinjer og alle data blir behandlet konfidensielt. Kort oppsummert har jeg i løpet av datainnsamlingen observert tre styremøter og intervjuet ni styremedlemmer.

4.4 Studiens kvalitet

Det avgjørende for datainnsamlingen er hvordan man ved hjelp av ulike personers forskjellige oppfatninger kan oppnå pålitelig og gyldig viten om den sosiale verden (Kvale 1994:21). Dette fører meg over i diskusjonen om kvaliteten av studien denne rapporten bygger på. Diskusjonen om studiets kvalitet handler om hvordan forskningen er blitt utført og om den kan karakteriseres som tillitsvekkende. Hvordan jeg tolker de resultater som fremkommer i datamaterialet, og om mine funn kan gjelde i andre sammenhenger, har også betydning for kvaliteten på forskningen (Thagaard 2003:170-179). Jeg vil videre gjøre en kort diskusjon av denne studiens kvalitet og legitimitet.

4.4.1 Er min studie utført på en troverdig måte?

Jeg har tidligere i kapitlet valgt å gi en detaljert beskrivelse av hvordan datainnsamlingen har foregått, samtidig som jeg har redegjort for vurderinger underveis. Slik gir jeg også leseren mulighet til å sette seg inn i hvordan jeg har gått frem i innsamlingen av datamaterialet. Jeg har som sagt lagt ved intervjuguiden, slik at leseren kan få en forståelse av de hovedspørsmål som har formet intervjuene. Det vil da være mulig for leseren å foreta en vurdering om hun eller han finner utviklingen av data pålitelig eller ikke.

I forkant av datainnsamlingen sendte jeg ut en beskrivelse av mitt prosjekt, og selv om informantene på ingen tidspunkt fikk se innholdet i intervjuguiden, var de klar over prosjektets mål. Slik har de også til en viss grad kunnet "forberede" seg i forkant av intervjuene, noe som kan påvirke svarenes spontanitet, både positivt og negativt. Jeg kan da stille spørsmål om svarene har vært preget av åpenhet, eller om de har vært overflatiske. For eksempel kommer det gjennom intervjuene frem uttalelser om at "kjønn betyr ikke noe", og motsatt "kjønn betyr noe". Disse to forståelsene synes å være avhengige av spørsmålene som ble stilt. Når jeg spurte konkret om kjønn fikk jeg ofte til svar at kjønn ikke betyr noe. Men i svarene kommer det ofte implisitt frem at kjønn likevel synes å ha betydning likevel. I mange sammenhenger fikk jeg følelsen av at de (i stor grad mennene) ønsket å formidle en fortelling om et kjønnsnøytralt styre, der spørsmål om kjønn ikke hadde relevans. Jeg mener at jeg gjennom intervjuene har klart å avdekke klare betydninger av kjønn, men også de mer underliggende betydningene som ikke alltid blir sagt eksplisitt.

En annen metode jeg har brukt for å sjekke studiens troverdighet, er at jeg har kunnet stille spørsmål under intervjuene fra en annen vinkel. Denne metoden kan også ha med modenhet som intervjuer å gjøre, noe jeg har fått erfare i etterkant av intervjuene. Likevel har jeg under nesten alle intervjuene fått informantene til å reflektere rundt studiens tematikk, og jeg mener å kunne hevde at intervjuene har vært preget av åpenhet og iver etter å snakke. I og med at jeg har hatt muligheten til å observere styret samlet, både før og etter intervjuene, har jeg også dannet meg inntrykk av de enkelte styremedlemmene. Jeg har hatt muligheten til å kunne se sitater opp mot de observasjoner jeg har gjort i forbindelse med prosjektarbeid, og sitter igjen med en trygghet om at det datamaterialet som fremkommer i min studie representerer mine informanternes forståelse av den konteksten de inngår i på en troverdig måte.

4.4.2 Er mine funn pålitelige?

Det kan stilles spørsmål til hvordan jeg har tolket og analysert mine funn. Jeg har under hele forskningsprosessen forsøkt å ha et kritisk blikk på mine tolkninger. Gjennom veileder, og i samarbeid med deltakere på prosjektet, har jeg fått andres vurderinger på funnene, noe som har vist seg å være svært nyttig og konstruktiv. Ved å vise til annen forskning omkring temaet kjønn og styrearbeid, har jeg kunnet sammenligne mine funn opp mot tidligere studier. Jeg har gjennom analysen forsøkt å redegjøre for mitt ståsted, og gjennom bruk av sitater har jeg vist hvordan jeg har kommet frem til mine tolkninger.

Det har vært en utfordring i analysen å forholde seg til kjønn som sosial kategori. Når informantene under intervjuene gjør rede for sine forståelser av kvinner og menn, kan tolkningene fremstå essensialistiske og generaliserende. Jeg har derfor vært bevisst på at selv om disse forståelsene angår informantenes virkelighet og faktiske praksiser innen den gitte konteksten, må de likevel ses som konstruksjoner, og ikke som etablerte "sannheter".

En annen form for kvalitetssikring er når man har nådd en "metning" i forbindelse med intervju. Metning er når intervjuingen ikke gir noe nytt (Holter 1996:23). I løpet av de åtte (i utgangspunktet ni) intervjuene jeg foretok merket jeg etter hvert at svarene ikke ga noen nye forståelser som var fruktbare for studiens fokus. Dette er med på å øke bekräftelsen på at de data jeg har funnet er holdbare for *min* studie. Et sentralt mål med denne studien er å fremskaffe kunnskap om ulike menneskers opplevelser og erfaringer. Jeg mener at jeg gjennom intervju med mine informanter har innhentet kunnskap som kan besvare problemstillingen denne studien bygger på.

4.4.3 Kan mine funn være relevante i andre kontekster?

Med tidligere forskning og teori som underliggende for rapportens analyse, vil mine funn diskuteres i lys av disse og kanskje kunne oppdage likheter, men også forskjeller. Rapportens teoretiske og empiriske grunnlag vil fungere som hjelpemidler i min søken etter å forstå sosialt kjønn, noe som kanskje må omfatte unntak og endringer, så vel som hovedtendenser og reproduksjoner. Kanskje vil jeg finne generelle trekk som kommer til syne, men også nye fenomener. Likevel vil jeg hevde at det alt i alt handler om den gitte konteksten innenfor

styrerommets fire vegger. Selv om mine funn kan vise generelle tendenser på et analytisk nivå, vil en hver studie alltid være unik i seg selv.

4.5 Refleksjoner i etterkant

Å tolke kvalitative data tar utgangspunkt i informantenes selvforståelse (Thagaard 2003:171). Det er videre min oppgave å tolke og deretter gjengi mine informanters fortellinger. Dette trenger nødvendigvis ikke innebære at jeg som forsker er enig i mine informanters forståelse av det som skal studeres. På bakgrunn av mitt faglige ståsted vil jeg også tolke dataene deretter, noe som kan gi en annen inngang til forståelser enn informantenes utgangspunkt. Dette fører meg inn på en diskusjon omkring noe som har opptatt meg mye gjennom forskningsprosessen, nemlig forholdet mellom min analytiske frihet og ansvar for informantenes (Røthing 2002:383).

Intervju blir beskrevet som en måte å "skrive" verden på, gjøre verden virkelig (Denzin 2001:25). Det er snakk om en aktiv tekst hvor mening skapes og spilles ut, og gir de gitte omgivelsene betydning. Bearbeidelsen av mitt datamateriale har bestått i å transkribere materialet fra båndopptakeren. Ifølge Kvale (1994:163) kan ikke disse transkripsjonene ses som grunndata, men i stedet forstås som kunstige konstruksjoner. Dette er fordi de er overført fra en muntlig til en skriftlig kommunikasjonsform, fra en bestemt kontekst til en annen. Enhver transkripsjon vil derfor innebære en rekke beslutninger og individuelle betraktninger. Mine informanter har svart ut fra egne tolkningsrammer med sine dimensjoner og kategorier, og det er *det* jeg ønsker å få tak i.

Jeg har langt over hundre sider nedskrevet intervjuetekst, et stort datamateriale å forholde meg til. Jeg har derfor måttet avgrense mine funn, hvilke sitater som er relevante, og hvordan jeg velger å analysere dem. Jeg har i likhet med mine informanter egne, men dog også faglige tolkningsrammer å forholde meg til. Det kan bety at jeg kan komme til å drøfte sitatene i lys av problemstillinger som er ukjente for mine informanter, eller som tydelig vil kunne avvike fra informantenes egne forståelser. Dette kan skape en følelse av å være misforstått. Jeg vil påpeke at jeg har lagt vekt på å forstå informantene mine riktig. Dette forsøkte jeg å sikre ved å gjengi en del av det informantene sa under intervjuene for å få en bekreftelse på at jeg hadde skjønnet dem rett. Selv om sitatene i rapporten er tatt ut fra sin opprinnelige sammenheng har jeg vært bevisst på å bruke dem slik de i utgangspunktet var ment, etter min oppfatning. Dette mener jeg er viktig både for min troverdighet som forsker, det etiske ansvaret jeg har ovenfor mine

informanter og for rapportens pålitelighet og kvalitet. Jeg kan likevel risikere at mine analyser avviker fra informantenes forestillinger og forståelser.

Det har også vært tilfeller av kulturelle begrensninger, i form av faglig terminologi (landbruket). Jeg har ikke forstått alt som har blitt snakket om i styrerommet, særlig når det gjelder landbruksrelaterte saker. Jeg har heller derfor ikke alltid oppfattet når, eller om, det har vært ulike grader av konflikt på bakgrunn av dette. Jeg mener likevel at jeg i stor grad har fått dekket det jeg har forstått som betydningsfullt for studiens utgangspunkt.

Å skulle være kritisk til egne tolkninger kan være vanskelig. Jeg har forsøkt å gjøre mine argumenter for tolkningene tilgjengelig for leseren. Ved å være konsekvent i skillet mellom primærdata og egne vurderinger, er det mulig for leseren å selv vurdere eventuelle skjevheter i tolkningene.

I de neste kapitlene vil betydninger av kjønn stå i fokus. Jeg studerer hvordan styremedlemmene inngår i forhandlinger om betydninger, dvs. konstruksjon av mening og symbolske representasjoner av kjønn. Analysene tar som gjengitt tidligere utgangspunkt i hvordan og i hvilke sammenhenger kjønn får betydning i styrearbeidet og hvilke forståelser av kjønn som er i spill i styrerommet. *Forståelsene* vil komme fram gjennom det styremedlemmene eksplisitt uttrykker, mens *betydningene* ligger mer implisitt innbakt i forståelsene.

Kapittel 5 God styresammensetning

Styremedlemmene i denne studien sitter som tillitsvalgte representanter for eiere og ansatte i samvirkeorganisasjonen. I tillitsverv har representasjonshensyn gjerne en verdi i seg selv, der kandidaturer skjer formelt gjennom voteringer og flertallsbestemmelse (Skjeie og Teigen 2003:67). I hva et tillitsverv angår er det stor fokus på personlig egnethet, samtidig som tidligere prestasjoner, erfaring ol., har en betydning. Spørsmål om *rekruttering til tillitsverv* har derfor en annen betydning enn *rekruttering til stillinger*.

Dette kapitlet handler om hva som oppfattes som et godt styre. Dette vil jeg forsøke å si noe om gjennom å se på hvordan mennene opplever kvinners inntog i styrerommet og hvordan kvinners deltakelse legitimeres i styrerommet. Videre ser jeg om kvoteringsordningen spiller noen rolle- hvordan forstås kvotering, kompetanse og kjønn i sammenheng? Til slutt belyser jeg hvordan kvinner begrunner og ”forstår” sin plass i styret.

5.1 Betydningen av kvinners deltakelse

Med forankring i Landbrukssamvirkets handlingsplan ”*Flere kvinner i landbruket*”, har styret nå nådd målet om lik kjønnsrepresentasjon. Dette har blitt sikret gjennom valgkomiteens arbeid med rekruttering av styremedlemmer. Organisasjonen har med andre ord foretatt strukturelle endringer hvor målet har vært å ta et oppgjør med kjønnsstrukturene som tidligere har dominert. Samtidig betyr dette at kvinnene er kommet inn på et område menn tradisjonelt har dominert. Som Guldvik (2002:5) hevder handler likestillingspolitikken om fordeling og omfordeling av makt, noe som betyr at de som tradisjonelt har besatt innflytelsesrike posisjoner nå får sine posisjoner utfordret. Jeg mener at det i denne sammenheng vil være hensiktsfullt å belyse hvordan mennene opplever kvinners inntog i styrerommet.

Under et intervju med et mannlig styremedlem ble det snakk om hvilke endringer han trodde kvinners inntog i styret hadde ført til. Han beskriver det slik:

Jeg tror helt sikkert at ting har endret seg, men nå var jo ikke jeg med den tiden det ikke var det så det er litt vanskelig å svare for det men.. men grunnen til at jeg kan mene at det har endret seg er jo det at.. Ja, jeg nevnte jo det tidligere, du kan jo delta i

forsamlinger med mannfolk som er i fra femti til femogseksti år, som ofte var sammensetningen av styrene i landbrukssamvirket. Det er jo bare å gå inn i en sånn forsamling å høre på hva som diskuteres og hvilke løsninger som foreslås, så skjønner vi jo det at det er verdifullt å få spedd ut det her lille granne. (Mann, eiervalgt)

En annen forteller hvorfor han ønsker å ha kvinner representert i styret:

Nei, fordi jeg ønsker å ha damer i styret, kvinner i styret. For å få et mangfold, få deres inngang på en sak og..., i en del sammenhenger så har de litt andre innganger, litt andre verdier, litt andre tanker som gjør at jeg føler meg mye mer trygg på at vi kommer til rett beslutning hvis begge kjønn er representert noen lunde likt. (Mann, eiervalgt)

I det første sitatet blir det uttrykt at det har vært nyttig å få "tynnet ut" de mannsdominerte styrene. Den tidligere styresammensetningen, representert av kun menn, blir beskrevet som ensidig og gammeldags. Det andre sitatet kan leses som en forlenging av det første. Her blir det pekt at han ønsker at det skal være kvinner representert i styret fordi de utgjør en type annerledeshet. Denne annerledesheten bidrar til en mer mangfoldig styresammensetning, både med referanser til diskusjoner i styrerommet, og at kvinner bidrar positivt innad i styremiljøet. Slik jeg forstår disse to mennene, betegnes kvinners tilstedeværelse som nyttig fordi kvinnene antas å ha visse verdier og egenskaper på bakgrunn av at de er kvinner og derfor representerer en annerledeshet. I sitatene kommer det ikke eksplisitt frem konkret *hva* det er kvinner representerer som gjør at de omtales som et positivt bidrag i styrerommet.

Betegnelsen "mangfold" som kommer frem i det ene sitatet finner jeg interessant. I likestillingsdebattene tar argumenter om kjønn som mangfold utgangspunkt i kjønnenes *forskjellighet* (Teigen 2003). Ovenfor kom det frem at mennene vektlegger betydninger av kvinners tilstedeværelse i den betydning at kvinner har andre verdier og tenker i ulike sammenhenger annerledes enn sine mannlige kollegaer. Dette hevdes å påvirke diskusjonene og beslutningsprosessene, og skape et mangfold. Det er med andre ord kvinnes forskjellighet fra menn som utgjør mangfoldet. Et spørsmål det kan være verdt å spørre er hvor mennene mener mangfoldet ligger. Er det i kompetanse, eller er det noe annet? Hva er det som blir mangfoldet når kvinner og menn møtes i styrerommet? En forståelse av dette blir tydelig i et intervju med en annen mannlig styrerrepresentant.

Vi er forholdsvis lik syns jeg da. Men det er klart at.. at kvinnfolk har.. ja, kanskje blir vurdert å være andre personligheter, og det skaper et mangfold. Det er utrolig positivt, har ikke villet være foruten nei, i det hele tatt ikke. (Mann, eiervalgt)

I sitatet ovenfor pekes det for det første på at blant de eiervalgte styremedlemmene er kompetansen forholdsvis lik. De representerer bøndene, og deler samme overordnede mål om høyest mulig pris på produktet de forvalter. Det er likevel verdt å bemerke at han betegner kompetansen som "forholdsvis lik". Det kan tyde på at det er "noe" som ikke er "helt likt", uten at han konkret utdyper dette. Forskjellene mellom kvinner og menn kommer, ifølge han, til uttrykk gjennom ulike personligheter, fordi kvinner antas å representere *andre personligheter* enn menn, er det de ulike personlighetene som skaper mangfold. Ulike personligheter kan tenkes å representere spesifikke egenskaper ved kvinnene. Betydningen av de ulike egenskapene hevdes å være noe som kommer styret til gode, både i styrerommet og sosialt. Forståelsen om at begge kjønn er representert i styret er positivt, finner jeg igjen i alle intervjuene. Ifølge Verstad (1998b) er argumenter for likestilling i landbruket tuftet på ideer om kjønn som forskjellige med hensyn til verdier. Selv om spørsmål om likestilling ikke inngår konkret i informantenes uttalelser, argumenteres det for kvinner som mangfold fordi de representerer andre verdier enn menn. En forteller hvilken effekt kvinners deltakelse har på styret og styremiljøet:

... det er positivt for miljøet i styret, der at du skaper ikke et sånt mannssjåvinistisk miljø, du skaper et mye mer harmonisk og naturlig miljø. (Mann, eiervalgt)

At styremiljøet blir mer "harmonisk" og "naturlig" når det kvinnelige er representert er en interessant beskrivelse. Det motsatte av harmoni er disharmoni. Når noe oppleves som disharmonisk, skaper det uro og ubehag. Borchgrevink (1989:54) omtaler opplevd disharmoni som "kulturelle feilskjær" i våre symbolske forståelser. Så lenge alt "er som det skal", oppleves virkeligheten som normal og velordnet. Dette legger grunnlaget for samhandling. I sitatet over er det et styre representert ved både kvinner og menn som beskrives som harmonisk og naturlig. Det er med andre ord "noe med det kvinnelige" og "noe med det mannlige" som gjør at når disse to kjønnskategoriene blir stilt overfor hverandre oppfattes miljøet som naturlig og harmonisk. I tråd med Haavinds (2001:155) forståelse av kjønn som relasjonelt fenomen, er det i disse relasjonene kjønnenes betydning kommer til syne. Betydninger av dette vil jeg diskutere mer inngående i kapittel 8.

Som det ble gjort rede for i kapittel 2.1.2 har mangfoldstankegangen blitt kritisert for å ta forskjeller mellom kjønn for gitt. Fordi det argumenteres for at kvinner og menn er forskjellige, blir kjønn fremstilt som en kompetanse i seg selv. De kvinnelige egenskapene blir fremstilt som en ressurs, fordi kvinner representerer bestemte verdier og interesser. Med forestillinger om kjønnsbestemte egenskaper, kan det tenkes at det også eksisterer en forventning om at kvinners deltakelse i styret må kunne vise til endring fordi de representerer en forskjellighet. Et styremedlem problematiserer dette, og legger til at:

...hvordan har det vært hvis det har vært bare menn, eller hvordan har det vært hvis det har vært bare kvinner? Hvordan.. det har det vært veldig interessant og sett på endringene i beslutningene, om det hadde vært noen endringer i beslutningene. For det er klart.. er det jo.. hvis det ikke er det, hvorfor skal vi da ha kvotering? (...) At det ikke bare er miljøet som endres, men at det du får ut av det her og. (Mann, eiervalgt)

Dette styremedlemmet uttrykker at hvis kjønnskvolterung som grep skal være relevant, bør det også kunne vise til endring. I tillegg til å skulle stå som representanter for "kvinnelige" verdier, må deres deltakelse også kunne generere konkrete endringer. Utfordringene for kvinnene vil i dette tilfellet være at det blir deres ansvar, eller "problem", å bevise sin plass i styrerommet. Argumenter om mangfold og kvinners "bidrag" kan føre til en forsterket kodifisering av det kvinnelige, hvor det eksisterer forventninger om at kvinner skal utøve en kjønsspesifikk atferd. Samtidig blir de også "synlige" som kvinner, fordi det forventes at de på bakgrunn av sitt kjønn skal gjøre endring. En slik forståelse kan føre til undertrykking av kvinner fordi "kvinner ikke gjorde noen forskjell", og slik legitimere eventuell skeivhet mellom kjønnene.

Jeg mener å ha avdekket en forskjellstankegang i spørsmål om kjønn blant mennene når de argumenterer for betydningen av kvinner i styrerommet. Her blir det lagt vekt på nytten av å ha med kvinner, fordi de antas å representere andre personligheter og verdier enn menn. Denne formen for kvinnelighet hevdes å bidra til et mangfold i styrerommet. Dette betegnes som positivt fordi det blir et mer "naturlig" og "harmonisk" styremiljø. Det er kvinner som er tilskuddet til mangfold i styrerommet. Slik jeg ser og tolker det, beskriver mennene kvinnene som en komplementær ressurs, i den betydningen at de i forhold til menn representerer andre og utfyllende ("harmoniserende") egenskaper. Samtidig gjør denne forståelsen at det er kvinnene som blir det kjønsspesifikke, fordi de på bakgrunn av sitt kjønn representerer noe nytt og

annet (Folgerø Johannessen 1994). Fordi kvinner antas å være forskjellig fra menn, blir denne formen for "kvinnelighet" fremstilt som en kompetanse i seg selv. Når det er kvinnes "iboende" forskjeller, eller kjønnsespesifikke egenskaper, som gjøres til et mangfold, fører det til at dette dekker over spørsmål om kvinnes kvalifikasjoner. Det er ingen av mennene som nevner kvinnes kvalifikasjoner i betydningen de tillegger *mangfoldet*.

5.2 Rekruttere de beste

Så langt har jeg vist at det blant mennene eksisterer en forståelse av kvinner som komplementær forskjellighet, gjennom å representere ulike personligheter (egenskaper) og verdier i den forstand at de med sin tilstedeværelse i styret bidrar til mangfold i styrerommet.

Når jeg derimot stiller spørsmål omkring forståelser av kjønnskvalifisering (kvinneskvalifisering), blir det gjennom flere intervju tydelig at det eksisterer en forståelse om at kvalifikasjoner og kompetanse må gå foran kjønn som sosial kategori når det kommer til spørsmålet om *hvem* som skal rekrutteres til et styreverv. Som Teigen (2003) formulerer innebærer forståelser av kjønnskvalifisering spørsmål om rettferdighet, prinsipper for seleksjon og betydninger av kjønn. Disse tre elementene kommer til syne når et mannlige styremedlem forteller hva han synes om målet om å nå minst 40 prosent kvinnelig deltakelse:

Antallet kvinnfolk betyr ikke noe vesentlig. Det som er vesentlig det er at de som er de beste personene til å representere samvirket sine eiere som sitter i dette styret. Og nå er det nå slik at vi skal ha fordeling, og sett bort i fra det... om det er for de eiervalgte sin del da, om det er seks damer eller om det er seks herrer det står mellom, om det er bare det ene eller det andre, hvis det er de beste folkene, for å se det veldig enkelt, så hadde det vært en akseptabel løsning. (...)Det som betyr noe det er at det er de som er skikket til å være der som er der. Vi skal forholde oss til lover og regler, men antallet er ikke vesentlig. Det må være de som er flinke og som er de best egnede, som skal bekle sånne posisjoner. (Mann, eiervalgt)

Her betegnes styrevervet som omfattende med henvisning til kunnskap, og han mener derfor at det handler om å kunne "bekle" posisjonen som styremedlem, det vil si bestemte kriterier for et styremedlem. Selve *antallet kvinner* betyr ikke noe, ifølge han. Utsagnet kan leses slik at det

foreligger en forståelse om at kompetanse og kvalifikasjoner er noe som eksisterer *utenfor* kjønn. Jeg tolker det dit hen at han mener styrevervene bør tildeles de best kvalifiserte kandidatene, og at aktuelle kandidater slik vil identifiseres gjennom objektive kriterier som kompetanse og kvalifikasjoner. Innad i landbruksorganisasjonene har kjønn gjort seg synlig gjennom ulike betydninger og verdier tilknyttet bestemte posisjoner (Brandth 2001, Pini 2005). Det er derfor grunn til å stille spørsmål til disse objektive kriteriene. Hvis det er objektive kriterier som ligger til grunn for rekruttering, mister kjønn da all sin betydning? Og hvis antallet kvinner er ubetydelig, vil det da si at antallet menn også er ubetydelig? Hvis kjønn er ubetydelig når det gjelder kompetanse, kan spørsmålet om kjønnskvoltering tenkes å være overflødig. En slik forståelse kommer til syne hos en annen:

Kvoltering fører jo til det at det kan være en av et kjønn, kar eller kvinnfolk, som kunne vært ypperlig og hatt i styret men som ikke får plass fordi at du er nødt.. du er nødt å oppfylle de reglene for kvotering. Og det er jo på et vis beklagelig. (Mann, eiervalgt)

I sitatet blir det klart at han mener at kvotering kan føre til at man går glipp av den beste kompetansen fordi man hele tiden må følge en gitt praksis. Han uttrykker at han syns dette er synd, både med tanke på å kunne foreta demokratiske valg og muligheten til å kunne sette sammen et best mulig styre. Slik situasjonen er per i dag er det kvinner som blir kvotert inn i styret, ikke menn. Det betyr at det foreløpig er en mann som må vike dersom det står mellom en kvinne og en mann der det må inn en kvinne for å oppnå lik kjønnsrepresentasjon. Sett i lys av dette kan det leses en underliggende betydning i sitatet der ”kvotering fører jo til at en *mann* som kunne vært ypperlig i styret ikke får plass”.

Videre forteller han om en konkret situasjon der han opplevde kjønnskvoltering som urettferdig:

Nei, jeg er enig i at vi skal ha kvinnfolk, og da.. og jeg mener at det er fornuftig, og da i enkelte sammenhenger så kan det virke skeivt og feil (...) vi kan jo ta et eksempel tilbake når vi skiftet styreleder... (...)For vi hadde jo Olsen [mann] som styreleder, og han ble jo valgt som styreleder i konsernstyret. Og med de vedtektene som vi da har så ble det ikke Hansen [mann,] som var nestleder, som gikk inn som styreleder, det ble automatisk Jensen [kvinne]. (...) årsmøtet hadde ikke noe valg om de ville ha henne. Akkurat da er kvoteringsreglene uheldige. Men det er helt vesentlig at.. så lenge at vi sliter med å ha

antall av et eller annet kjønn, så må du jo ha den regelen og da må den følges opp også. Men at det dukker opp situasjoner der det her føles helt feil, det er det ikke noe tvil om. Men da får vi i fellesskap jobbe for at det skal bli best mulig løsning, og det syns jeg vi har gjort også. (Mann, eiervalgt)

Kvoterings overordnede mål er å motvirke ubalanse i forhold kjønn og posisjoner, samtidig som det også utfordrer tradisjonelle forståelser om hva som vektlegges i kriterier for styreverv. I sitatet ovenfor kommer det frem at han er enig i at kvinner skal inn i styret, men det kan i noen tilfeller oppleves som feil og uretteferdig. Han viser til et konkret eksempel der et kvinnelig styremedlem, etter hans mening på bekostning av et mannlig, automatisk ble leder. Her forstår han kjønnskvotering som både som et problem i forhold til demokrati, og i forhold til å kunne foreta "retteferdige" valg på bakgrunn av kvalifikasjoner. Videre beskriver han henne som både dyktig og kunnskapsrik, men at han har muligheten til å sammenligne henne med den tidligere (mannlige) lederen, som hadde bred erfaring fra både organisasjons- og politisk arbeid, noe hun ikke har i like stor grad. Det har åpenbar vært frustrasjoner rundt denne situasjonen, og frustrasjonene henger tydeligvis fortsatt igjen. Kvotering står her som en kontrast til å inneha muligheten til å rekruttere de "den beste kompetansen" (Guldvik 2005:149).

Gjennom å hevde at "antallet kvinner ikke har betydning, og kompetanse må gå foran "kjønn" kan det se ut som om det forsøkes å nøytralisere betydninger av kjønn, der *kjønn ikke får betydning*. Det skjer en form for symbolproduksjon, der det eksisterer en holdning om at aktuelle styremedlemmer skal rekrutteres i kraft av sine kvalifikasjoner, og ikke kjønn. Ifølge Folgerø Johannessen (1994:114) er forestillinger om rettferdig rekruttering forankret i en idé om individuelt avansement på grunnlag av profesjonelle og personlige kvalifikasjoner. Det produseres med andre ord bestemte forestillinger om hva som skal til for å være et godt styremedlem rekruttert etter "retteferdige" kriterier. Dette kan produsere forestillinger om at kvinner ikke evner å fylle de "rette" kriteriene for å kunne besitte slike posisjoner.

Under observasjonen var jeg vitne til en situasjon der spørsmålet om kompetanse ble tatt opp eksplisitt. Jeg vil forsøke å gjengi det som kom frem under observasjonen. Under det ene styremøtet ble det holdt et foredrag om kompetanse- og strategiarbeid innad i styret. Temaet var på utvikling av styret, med et fokus på hvordan styret skulle få inn ny kompetanse og hvordan kompetansen som var i styret kunne forbedres.

Etter foredraget var en av de mannlige eiervalgte den første til å ta ordet. Det første han påpekte var at han syns styret gikk mot å bli for mye administrativt styrt, og at styret var for demokratisk i styrearbeidet. Dette mente han hadde påvirket valg av styremedlemmer. Tidligere var det mer kynisme og tøffere siling av kandidater, mens dagens valg av styrerepresentanter var blitt for opptatt av det organisatoriske (strukturelle mål), hevdet han. Han uttalte videre at dette har ført til at styret hadde mistet mange gode kandidater, og at det nå var blitt et A-B- og C-lag innad i styret. Han utdypet ikke noe konkret om hva han la i denne uttalte inndelingen. Han hevdet videre at enhver tillitsvalgt som kommer inn i styret måtte *”være arbeidsfør fra dag én* [mine feltnotater]”. Kompetanseheving og kursing av tillitsvalgte hadde ikke endret seg i tråd med resten av samvirket, hevdet han. Deretter gikk han over til å kritisere valgkomiteen for å være inkompetente i jobben med å rekruttere nye styremedlemmer. Han uttrykte at: *”valgkomiteen er ukompetent, vet ikke hvilken kompetanse som trengs* [mine feltnotater]”. Han fikk støtte fra en annen mannlige eiervalgt som mente at det var *”mer status å være tillitsmann før* [mine feltnotater]”.

For det første kritiserte han valgkomiteen for den jobben de gjør med å rekruttere nye styremedlemmer. For det andre mente han at før var det tøffere å bli valgt inn i styret, fordi kriteriene som var lagt for styrevervet gikk på kompetanse, og ikke noe annet. Nå fremsto valgkomiteen som inkompetent, og manglet kunnskap om hva styret trenger. For å komme inn som tillitsvalgt i styret må du være arbeidsfør fra dag én. Under intervjuet kom han inn på dette igjen, hvorpå han kritiserte flere av dagens styremedlemmer for ikke å bidra nok etter hans mening:

...det er nok en ting som vi har snakket litt mye om, at det er greit at du har en periode der du sitter og føler litt hva er jobben og hvordan skal vi agitere ovenfor styret og administrasjonen og den biten der. Men jeg opplever det og at det er en del av styrets medlemmer som blir sittende i den posisjonen altfor lenge. Altså, de blir veldig spørrende, de.. de blir ikke noen bidragsytere, de har ikke noe mening. Og det er en utfordring, tror jeg. (Mann, eiervalgt)

En annen interessant bemerkning er at en av mennene hevder at statusen forbundet med det å være tillitsvalgt har gått ned. Som det ble uttalt under observasjonen var det mer status å være tillitsmann før. Uten at han direkte knytter dette til kjønn, kan det tolkes slik når det er enklere for kvinner å komme inn i styrende organer (gjennom kjønnskvalifisering), har menn mistet sin

hegemoniske posisjon i styret og status på styrevervet har gått ned. Dette kan sees igjen i det faktum at det arbeidet menn tradisjonelt har dominert i landbruket har hatt høyere status enn det tradisjonelle "kvinnearbeidet" (Verstad 1996). Et annet moment det pekes på er at kvinner gjennom kjønnskvoltering rekrutteres for fort, og får dermed for lite erfaring i ryggen.

...jeg tror det kunne vært gjort på andre måter. Det her er stort sett positivt, men det har faktisk noen negative sider også. Det er jo faktisk blitt sånn at enten du er eier eller om du er ansatt kvinne, så er det jo nesten blitt sånn at, ja, da skal du sitte i styret du! Fordi her har vi kjønnskvoltering, så vi er nødt til å ha en dame! (...) Vi skremmer jo faktisk en del damer til å på en måte ta på seg et verv i og med at vi har laget et system. (...) Du får på en måte ikke gått lærertiden din. I hvert fall er det jeg tror, og hører noen som sier at, nei, det blir litt skremmende. Det kommer litt sånn; du må rett opp i den stolen! (Mann, ansattevalgt)

Her uttrykkes det bekymring over at kvinnene ikke får gå den "nødvendige lærertiden". Det kan tolkes dit hen at han mener at gjennom å bli kvotert mister kvinnene en del av den samme erfaringen menn har opparbeidet seg gjennom å bli rekruttert på den "tradisjonelle" måten. Der kvinner har blitt kvotert inn, har menn måttet "gå gradene". En konsekvens av dette er, ifølge ham, at flere kvinner føler seg "utrygge" i styrevervet. Et lignende eksempel kom frem under et annet intervju der det ble fortalt om et annet samvirkestyre som hadde fått inn en kvinne i styret med "for lite" erfaring fra landbruket.

(...) henter inn en som er helt fersk og aldri har vært i landbruket...som har vært gårdbruker i seks måneder. Jeg mener, for at du skal ha en trygghet. For at et slikt styre har basen i næringen, så må et flertall av styret, mener jeg, være aktive brukere. (...) Sånn at vi kan ha styremedlemmer som ikke har sitt daglige virke på en gård, det tror jeg vi kan ha, men da må det være totalt sett en overvekt av brukere som har det i et slikt styre. (Mann, eiervalgt)

Innad i samvirket har det eksistert en holdning som går ut på at det er det er brukeren (heltidsbonden) som er aktuell for et styreverv. Her blir det argumentert for at mangel på erfaring vil skape utrygghet i styrevervet. Han anser det som uheldig å rekruttere en med lite erfaring fra næringen og at et samvirkestyre slik sett bør være sammensatt av en total overvekt av brukere. Bjørkhaug et al. (2006) har konstatert at kvinners mulighet for innflytelse er påvirket av

hvordan de definerer seg som gårdbrukere. Ved å ha en aktiv rolle i den daglige driften, kan kvinner oppnå større grad av innflytelse. Sett i lys av sitatet, kan det tenkes at de kvinnene som kommer inn i styret med denne bakgrunnen (lik menns) kan oppnå innflytelse på lik linje med menn. Likevel kan spørsmål om kvotering gå fra å handle om *kvinner som kjønn* til *hva kvinner mangler*, der det kvinnelige blir påført en negativ størrelse (Sørhaug 2004). Lignende finner Pini (2001:202) at majoriteten av australske menn i landbruksorganisasjoner har en forståelse av at rekruttering til styrene foregår med et fokus på kvalifikasjoner og kompetanse. I dette tilfellet forklares kvinners underrepresentasjon i styrene som en følge av at de ”mangler” relevant erfaring og kompetanse. Problemet vil da være relatert til den individuelle kvinnen.

Problemer relatert til den enkelte kvinne påpekes av et annet mannlig styremedlem:

... utfordringen der vil være å greie og rekruttere folk hele tiden, som ser seg råd og som syns det er interessant. Jeg tror det er veldig mange som syns det er interessant når de først har kommet inn, men de ser så mye praktiske utfordringer, de vil ikke bruke så mye tid på det. For skal du gå inn i et sånt system som dette så er det ikke noe du gjør og sitter der i ett år, og så ut igjen. Du må beregne en del tid på hjemmearbeid og reiser og den biten der, som gjør at de [kvinnene min.ann.] fases ut tidlig. (Mann, eiervalgt)

Litt senere i intervjuet kommer han inn på temaet igjen, og det kommer frem at han mener utfordringene i stor grad er relatert til historier om hvor vanskelig det er for kvinner å kombinere barn og styreverv i forhold til tid.

De ser at her er det så store praktiske utfordringer at de[kvinnene]orker ikke å sette i gang et stort apparat med barnepass og alt mulig rart for å få hverdagen til å gå opp. (Mann, eiervalgt)

Først peker han på at det er vanskelig å rekruttere kvinner med hensyn til spørsmål om grad av interesse for styrearbeidet. Når de derimot har kommet inn i styret, og finner styrearbeidet interessant, vil tiden de må bruke på styrearbeid kunne virke hemmende for den enkelte kvinne. ”Liten tid til styreverv” kopler han til kvinner som omsorgspersoner, hvor det å ha barn i mange sammenhenger hindrer kvinnene i å være hundre prosent engasjert i styrevervet. Samtidig konstruerer han også visse kriterier for styrevervet. Styrevervet krever et engasjement som innebærer mye tidsbruk, med andre ord ikke bare et verv hvor man sitter ”i ett år, og så ut

igjen”. Styrevervet har tilsynelatende ikke noe kjønn, men ifølge ham er det visse ”kriterier” for styrevervet, kombinert med omsorgsansvar, som gjør at kvinnene ”fases ut tidlig”.

I utgangspunktet kan argumentene som fremkommer i empirien leses uavhengig av spørsmål om kjønn. Likevel mener jeg å lese mer eller mindre skjulte betydninger av kjønn i argumentasjonene. Uten at det uttrykkes eksplisitt forstår jeg uttalelsene fra de mannlige informantene dit hen at det eksisterer en underliggende forståelse om at det er menn som antas å være best kvalifisert for tillitsverv. Dette kan også ses i retorikken som går igjen i argumentene, der at ”kvotering fører til at *en* som kunne vært ypperlig og hatt i styret ikke får plass fordi man er nødt å oppfylle en gitt kvote”, og ”kvotering er fornuftig, men det kan virke skeivt og feil”. Lignende kom det frem under observasjonen at det tidligere var tøffere rekruttering til styret, og at styret hadde mistet mange gode (mannlige) kandidater som følger av dagens rekrutteringssystem og (ukompetent) valgkomité (for opptatt av det strukturelle).

Ved at mennene gjennom sine argumenter hevder at det er objektive kriterier som må ligge til grunn for rekruttering, ikler de styrevervet en kjønnsnøytral drakt. Denne formen for kjønnsnøytralisering muliggjør også en underliggende form for rangering av kvinnene. Det er allerede bekreftet en splittelse gjennom at menn forstår kvinnene som *forskjellige* fra dem selv. Ved å benytte seg av begrunnelser som best kompetanse, kan det se ut til det ligger en implisitt forståelse om at kvinner og menn anses for å representere forskjellig kompetanse. Dette skjer ved at det pekes på sammenhenger hvor kvinner har lite erfaring, der menns kompetanse i større grad oppfattes som den mest attraktive. Her spiller konteksten inn. Landbruket er som referert til tidligere kjent for å representere en kultur der det eksisterer enighet om hvem som oppfattes som legitime deltakere, og hvilke verdier og kunnskap som er sentral (Brandth og Verstad 1993). Foreløpig er det kvinner som kvoterer inn i styrene, og det er de som blir kjønnnet. Forståelsen jeg mener å finne her dreier seg om ikke om noe som kan ligne en moderne likestillingsideologi. Dette kommer til syne både ved at det er et fravær av fokus på likestilling, og rettighetsargumenter (Hernes 1987).

5.3 Frykten for ”kvotert kvinne”

Til nå er det mennene som har fått sine ”stemmer” frem. I intervju med de kvinnelige styremedlemmene finner jeg forståelser som kan ses som et ”motsvar” til menn. Dette blir synlig gjennom hvordan kvinner begrunner og forstår sin plass i styret. Et kvinnelig styremedlem

understreket under et intervju viktigheten av en bevisstgjøring hos menn i forhold til deres syn på likestilling. Hun mener dette er en forutsetning for at kvinner posisjon innad i samvirket skal styrkes:

*Altså, kjønnskvolteringen vil jo gjøre at det går fortere å få kvinner inn i posisjoner. (...) At det er en bevisst holdning til det er jo med og bidrar til at...det kan jo kanskje bevisstgjøre en del menn på verdien av å ha med begge kjønn, det tror jeg er en forutsetning altså. Så jeg tror nok det gjør at det går fortere enn det ellers ville ha gjort, og landbruket det er jo en konservativ næring som..., det er mye trauste bønder altså, jeg må bare si det! *ler*. (Kvinne, eiervalgt)*

Her legger hun vekt på at det er viktig å få menn mer bevisst på fordelene å ha begge kjønn representert i styret. Det er verdt å merke seg at hun ikke bare henviser til menn på organisasjonsnivå, men at bevisstgjøringen av å få med kvinner også må omfatte landbruket som helhet. Det verdt å bemerke seg at hun forteller det er *menn* som må overbevises av "verdien av å ha med begge kjønn".

Der det i forrige del (kapittel 5.2) kom frem at nye styremedlemmer må være arbeidsfør fra dag én, påpeker et annet kvinnelig styremedlem at alle kan ikke være fullt opplært når de kommer inn i styret, og at det derfor er viktig å fokusere på potensial og muligheter for utvikling:

(...)enten det er kvinner eller menn som kommer inn og ikke har den aller beste kompetansen når du kommer inn som fersk, så alle har jo et potensial og vil både kunne skolerer og bli dyktig, for det er jo ikke noen som kommer inn med full erfaring. Så et startnivå er det jo for alle. Det vil nå være ulikt, og jeg syns det er viktig likevel at det blir gitt muligheter for å prøve seg og vise hva en kan, utvikle seg til å bidra med". (Kvinne, eiervalgt)

Blant de kvinnelige styremedlemmene står krav om profesjonalitet sterkt, og flere har holdninger som går ut på at de aldri kunne gått inn i et styreverv "*bare for å få inn ei dame*". Jeg spurte to av kvinnene om hvorvidt de trodde de var kvotert. Begge kvinnene avviste dette, og påpekte at de aldri hadde kunnet tiltrådt styrevervet på det grunnlag at det måtte inn en kvinne for å oppfylle kvinnemålet. En gjennomgående forståelse blant kvinnene i datamaterialet er at

de mener de besitter styrevervet fordi de er kompetente, og har den nødvendige kompetansen og de rette kvalifikasjonene.

En mulig forklaring på at de i så sterk grad argumenterer for deres plass i styret kan tenkes å ligge i frykten for å bli stemplet som "kvotert kvinne". Dette kom klart til uttrykk under et intervju:

I utgangspunktet så har du det der spørsmålet om at du er valgt inn fordi du er kvinne, det vil alltid ligge der. Er det der for liksom? Og det er uheldig at noen skal tro det, eller at noen får beskjed om at vi må ha en dame. (Kvinne, eiervalgt)

Hun mener at det er uheldig at "noen" skal tro at kvinnene sitter i styret fordi de er kvinner, eller fordi organisasjonen må oppfylle kvinnekvoten. Hos en annen blir det fortalt at da hun ble valgt stod det mellom henne og en mann. Hun uttrykker at hun *tror* hun ble valgt inn fordi var kompetent:

...det kan godt hende at det er noe jeg sier til meg selv for å liksom si at det er ikke fordi jeg er kvinne, men jeg tror faktisk ikke det, først og fremst. Jeg tror de så på bakgrunnen min. (...) Jeg tror de regnet med at jeg ville bruke kortere tid på det, fordi jeg kjenner kulturen, kjenner organisasjonen og sånn. (...) Jeg velger jo å tro at det er fordi de mener at jeg var kompetent til det. (Kvinne, eiervalgt)

Det kommer frem at hun velger å tro at de [valgkomiteen] anså henne for å være egnet for styrevervet på bakgrunn av kvalifikasjoner og kompetanse, men hun poengterer likevel at hun ikke kan være helt sikker. Hun fremhever sin kjennskap til både kulturen og det organisatoriske, og at hun mest sannsynlig ble valgt på bakgrunn av dette fordi de antok at hun ville kunne fungere raskere enn om de hadde valgt en uten denne bakgrunnen.

Samtidig hevder flere av kvinnene at kvotering i mange sammenhenger er nødvendig. Ikke fordi kvinner kommer til kort når det gjelder kompetansen i forhold til menn, men fordi kvinnene i større grad enn menn føler på egne begrensninger og at dette kan hindre kvinnene i stille til valg. Dette blir begrunnet med at de ønsker å føle seg trygg på sin egen kompetanse før de tar på seg et styreverv. Ei forklarer det slik:

Jeg hadde jo ønsket at kvinner ble valgt inn fordi vi var så flinke, altså vi og, for det er nå en gang sånn at det er vi kvinnene som foreløpig blir kvotert inn i disse organisasjonene i hvert fall. Nei, virkemiddelet er jeg usikker på, men på en eller annen måte så må vi få det til, for at vi kvinner har kanskje en tendens til å ville være fullt oppegående før vi tar på oss noe, mens menn hiver seg mer uti på dypt vann og tar det som det kommer. Så tror kanskje at kvinner ville nøle litt for lenge i forhold til menn, altså vi tror..., tror nok kanskje det trengs litt virkemidler for å få dem inn. Det er vanskelig å svare på det spørsmålet, men at det må være begge kjønn i et styre, det er ubetinget, ja, det må det være. (Kvinne, eiervalgt)

Her pekes det på at det er forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder individuelle forventinger til en selv som styremedlem. Tendensene som gjenspeiler det faktum at kvinnene ofte føler de må være fullt oppegående før de takker ja til et styreverv, kan tenkes å være forsterket av mennenes holdninger til kjønnskvalifisering. Jeg kan ikke si noe konkret om dette da jeg ikke vet om mennenes holdninger har blitt uttrykt åpenlyst i styreromssettingen. Men det kan likevel tenkes at det er en mulig konsekvens.

5.4 Oppsummering: ulike betydninger av kjønn

I dette kapitlet har jeg avdekket en forskjellstankegang blant mennene i spørsmålet om kjønn. Kvinnelig og mannlig konstrueres gjennom antatte forskjelligheter. Som det fremkommer i analysen forstås kvinners egenskaper som en komplementær forskjellighet. Her ble det lagt vekt på *verdien* av å ha med kvinner, fordi de representerer andre personligheter og kvaliteter. Gjennom å ta for meg hvordan de mannlige styremedlemmene utmerker forskjeller har jeg funnet to gjennomgående kategorier som kvinnene antas å representere og som kan forstås å "legitimere" deres plass i styret, det er kvinner som "det naturlige" og kvinner som "mangfold". Det naturlige refererer til hva kvinner antas "å være", dvs. hvilke personlige egenskaper og verdier de "har" på bakgrunn av at de er kvinner. Mennene opplever kvinners inntog som positiv i den betydning at de på bakgrunn av sine forskjeller har bidratt til mangfold i styrerommet. Dette forstås blant mennene som god styresammensetning.

I forhold til spørsmål om kjønnskvalifisering forstås kompetanse og kjønn uavhengig av hverandre. Kjønn hevdes å ikke inneha betydning når det snakkes om *hvem* som bør rekrutteres. Mennene argumenterer innenfor debatter om merokrati, dvs. hvilke kriterier bør gjelde for

seleksjon og at alle bør behandles likt deretter. Kjønnskvotering står som en motsats i betydningen av å rekruttere "de beste". Flere av kvinnene mener at det å bli stemplet som "kvotert kvinne" fører til en nedvurdering av deres kompetanse, og hevder at de selv er valgt inn fordi de har den rette kompetansen.

Kapittel 6 Det gode styremedlem

I kapittel 5 omtales kvinners deltakelse i styrerommet, med referanse til *kjønn som forskjell*, som positivt for styret og styrevirksomheten. Våre forståelser av kjønn handler om symbolske kategorier som inngår i en rekke tegn- og meningsforbindelser (Lundgren 1993:88). Hvilke forståelser som ligger i disse kategoriene vil alltid variere med hensyn til hva man oppfatter kvinnelig eller mannlig. Når kvinner og menn møtes som formelt likestilte beslutningsaktører inngår de også i en forhandling om hvilke kjønnsbestemte egenskaper som blir gjeldende. Hva disse kjønnsbestemte egenskapene innebærer vil kunne ha en betydning for mulighetene til deltakelse og opplevd handlingsrom.

Det er derfor hensiktsfullt å identifisere betydning av egenskaper og kompetanse med hensyn til styrearbeid. Jeg vil først ta for meg informantenes forestillinger omkring det å være et godt styremedlem, og hva forstås som kjennetegn på det gode styremedlem. Deretter spør jeg om hvilke forståelser av kjønn som kommer til uttrykk i snakk om kvinner og menn i styrerommet, og til slutt om kvinner og menn forstås som ulikt egnet for styreverv.

6.1 "Det gode styremedlem" – egenskaper og kvalifikasjoner for styrevervet

Så langt har vi sett at det eksisterer en oppfatning om at kvinners og menns ulike verdier utgjør et positivt mangfold i styret (kapittel 5.1). Men samtidig blir det hevdet at for selve styrevervet er det kompetanse og kvalifikasjoner som får betydning, ikke kjønn (kapittel 5.2). Dette fører meg inn på en diskusjon om egenskaper i forhold til styrevervet og definisjonen av "det gode styremedlem". Hva vektlegges som viktige kriterier i forståelsen av "det gode styremedlem"? Hvilken kompetanse et godt styremedlem bør inneha vil i stor grad handle om hva man anser for å være et godt styremedlem.

Jeg vil derfor gi en beskrivelse av *hva* styremedlemmene legger i det å være et godt styremedlem. Karakteristikken av å være "et godt styremedlem" er konstruert på bakgrunn av sitater fra intervjuene, og baserer seg slik på styremedlemmenes egne erfaringer og meninger om hva et godt styremedlem forventes å være. Hva informantene legger i det å være et godt styremedlem vil i stor grad gjenspeile de verdier som tenkes å eksistere i styret per i dag. I

beskrivelsene av et godt styremedlem ligger også mye av forutsetningene for muligheter og deltakelse i styrerommet. Dersom det for eksempel hersker oppfatninger om at erfaringer og personlige egenskaper i styrearbeid er nært forbundet med tradisjonelt maskuline egenskaper, kan det bety at tradisjonelt feminine egenskaper vil bli definert som mindre relevante.

Å være et godt styremedlem krever at man er **"engasjert"** og har **"bred kunnskap"** om den næringen man representerer. Man må være i stand til å **"ta beslutninger"**, se hvor styret bør gå og hva som må til for å nå disse målene. Man må være i stand til å ta ubehagelige avgjørelser, som eierne i utgangspunktet ikke er enige i. Man må kunne **"tenke konsekvenser"** av det man vedtar slik at det ikke blir en dagligdags trend, og man må tørre **"utfordre"** ved å stille **"de kritiske spørsmålene"**. Det krever derfor at en er **"talefør"** og **"sikker på seg selv"**. Ved å være sikker på seg selv er man heller ikke redd for å stille de **"dumme spørsmålene"**. I tillegg må man ha evnen til og **"være ydmyk"**, noe som innebærer å være **"åpen for nye innspill"** og ikke kjøre fram med egne meninger. Det snakkes derfor om å inneha **"sosial kompetanse"**, som også innebærer å være i stand til å omgås andre og fungere sammen i styret som et team. Et godt styremedlem må også ha **"pedagogiske evner"**, **"evnen til å lytte"** og en **"samarbeidsevne"** i forhold til å la alle få delta.

Sammenstillingen viser at det er ulike elementer som utgjør fremstillingen av "det gode styremedlem". Ved første øyekast ser vi at det er personlige egenskaper som i stor grad vektlegges som viktige kriterier. I spørsmålene som omhandlet forståelser av kjønnskvalitet ble det blant både kvinner og menn gjort klart at kompetanse må gå foran kjønn når det er snakk om hvem som skal rekrutteres til styreverv. Det er derfor et interessant funn at forståelsen av det gode styremedlem viser at det i stor grad er personlige egenskaper som blir vektlagt. Å være talefør, ha pedagogiske evner, kunne lytte og samarbeide, handler ikke først og fremst om kompetanse, det handler om individuelle egenskaper. Det er kun betegnelsen *bred kunnskap* og evnen til å stille *kritiske spørsmål*, som forutsetter en viss form kunnskap og kompetanse. Slik jeg ser det er idealet "det gode styremedlem" konnotert med egenskaper man forbinder med både kvinnelig og mannlig. *Utfordre, stille kritiske spørsmål* og *sikker på seg selv* er egenskaper som tradisjonelt forbindes med menn, mens *sosial kompetanse, evnen til å lytte* og *ydmykhet* er forbundet med tradisjonelt feminine egenskaper. Det er ingen store forskjeller i hvilke kriterier styremedlemmene vektlegger som viktige når de snakker om det gode styremedlem. Jeg forstår det slik at det eksisterer en utbredt enighet om hvilke egenskaper som er viktige i beskrivelsen av et godt styremedlem.

6.2 Kjønn og egenskaper

Som nevnt tidligere har det kommet frem at mennene forstår kvinners deltakelse i styrerommet som positivt fordi de er representere "naturlige" forskjeller som utgjør et mangfold i styrerommet. Fordi betydninger av kjønn innehar en kapasitet til å generere og naturalisere en form for todeling, vil det være egnet til å se hvordan "noe" blir bestemt som forskjellig fra "noe annet" (Haavind 2008:60). Kjønn som tolkningsramme dreier seg om en distinksjon som fester seg til omtrent all slags meningsinnhold. Innholdet er ikke bare tilknyttet hvert enkelt kjønn, men det motstilles også i en relasjon. I de tilfeller der noe blir forstått og forklart som "mannlig" kan det også innta en dominerende posisjon i forhold til noe annet. Det vil derfor være hensiktsfullt å se om kjønnene blir forstått likt eller ulikt med tanke på *egnet* for styrevervet. Hva er det som vektlegges når det reflekteres over betydninger av kjønn i forhold til styreverv? Egnethet for styrevervet vil i stor grad handle om hvilke egenskaper kvinner og menn tillegges. To styrerepresentanter uttaler at kvinner og menn har forskjellige utgangspunkt som blir synlig i styrerommet og sakene som diskuteres.

Ja, det har jo litt med som jeg sa i utgangspunktet da litt med at de (kvinnene) kanskje er litt mer detaljert, de ser det litt mer fra... nei, jeg skal kanskje ikke bruke mykere side, det er kanskje ikke det rette ordet, men altså, de ser på en sak fra en litt annen måte enn hva vi (mennene) gjør, som er mer opptatt av de store trekkene. (Mann, eiervalgt)

Nei, det blir dumt å si at damer stort sett er litt mykere, men altså, det er nå vel kanskje sånn at vi mannfolkene ofte kan være litt mer direkte, og litt mer hissig og litt mer kanskje at vi tror at vi sitter litt med svaret bestandig. Damene er vel kanskje litt sånn... ofte litt mer sånn annen måte å legge frem ting på, og litt mer..., ja, kanskje litt mindre selvgod! Ja, så det er forskjeller på oss, det er det ikke noen tvil om det. (Mann, eiervalgt)

Kvinnene og mennene forstås å ha ulike ståsted og tilnærminger til sakene i styrerommet. Et kvinnelig styremedlem mener at dette kan omhandle det faktum at:

Kvinner har litt, i enkelte saker i hvert fall, litt ulike verdisyn og kan ha kommet med andre synspunkt enn menn tradisjonelt bringer med inn i debattene. (Kvinne, eiervalgt)

Det er verdt å merke seg at omtaler dette verdisynet som mer "utradisjonelt" sammenlignet med hvordan det var før. Det er med andre ord snakk om at kvinnene har tilført styreromsdebattene noe annet, enn hva det tidligere har vært fokus på. Et annet styremedlem forklarer hva dette nye representerer:

... damer kan for eksempel være mer opptatt av det her med produkt, market, mer opptatt med miljø i produsentlag, mer opptatt av at folk skal ha arena å få sagt ting på. Kanskje mannfolk er mer opptatt av effektivitet og få det gjort, og på et vis skal siste symboleffekten ut av det. (Kvinne, eiervalgt)

Forskjellene kommer frem i hvordan styremedlemmene omtaler kvinnelige og mannlige verdier og opptreden. Mennene omtaler seg selv som å være opptatt av de store trekkene, som for eksempel pris på produktet som forvaltes og effektivitet, mens de hevder kvinnene har fokus på mer detaljerte spørsmål som omhandler miljø, både naturmiljø og arbeidsmiljø. At kvinnene ofte er mer konsentrert omkring det som skjer på detaljnivå, mens mennene fokuserer mer på de overordnede spørsmålene, er forklaringer som går igjen i intervjuene. Mennene beskriver sin opptreden i styrerommet som hissig og dirkede, mens kvinnene omtales som "myke", både gjennom hvilket fokus de har i styresaker og verdier de representerer. Blant mennene eksisterer det en oppfatning om at kvinnene har en fremtoning i styrerommet som gjør at de oppfattes (blant mennene) som mindre selvgode.

En mannlig styrerepresentant tror at mennenes "harde" fremtoning kan ha sammenheng med at de er mer; *"toneangivende... legger litt mer trykk på ting når de skal ha gjennom sine synspunkter enn damene gjør"* (mann, eiervalgt). Dette medfører at kvinnene ikke fremstår som like selvgode som det mennene gjør, fordi de ikke har samme fremtoning. Men hva definerer menns forståtte "selvgodhet", og kvinnes omtalte "forsiktighet"? Et sitat fra et kvinnelig styremedlem kan kanskje forklare denne uttalte forskjellen:

(...) vi damer har litt mer av det der 'link-pike-syndromet', at vi hiver oss ikke frempå før vi vet at vi har peil på det vi snakker om. (Kvinne, eiervalgt)

Kvinnene forteller at de ønsker å ha oversikt og kontroll før de begir seg ut i diskusjoner, og et annet kvinnelig styremedlem hevder at:

Mannfolk de er kanskje flinkere til å se bort fra sine begrensninger og hive seg utpå på mer dypt vann og satse på at de får til å svømme. (Kvinne, eiervalgt)

Kvinnene omtaler derimot ikke seg selv som mer forsiktige enn menn. Deres forklaring går ut på at de ønsker å ha full oversikt og nok kunnskap før de begir seg ut i debatter, og at i større grad kjenner på egne begrensninger, enn det mennene gjør. Det kan også tenkes å gjenspeile ønsket om å fremstå som profesjonell (se kapittel 5.3). Et sitat fra et kvinnelig styremedlem illustrerer dette:

ja, at vi føler på egne begrensninger. Det er ikke noe i resten av styret som begrenser det nei. I så fall, så min del så er det i hvert fall sånn. Jeg vil helst vite at det er fornuftig det jeg sier før jeg sier det, i den sammenhengen i hvert fall. (Kvinne, eiervalgt)

Ifølge henne selv er det *hun* som føler på begrensninger, og ikke de andre i styret som holder henne igjen. Mennene oppleves som mer fremtredende ved at de tar sjanser og kan si det meste, mens kvinnene i større grad legger bånd på seg fordi de føler de må fremstå som profesjonelle. Å fremstå som profesjonell kan bety det å være en lagspiller. I intervjuene kommer det frem at kvinnene forstår seg selv som ”lagspillerne” i styret:

... damer er mer lagspillere(...) de søker mer å spille på lag, mer åpen for andres innspill. Ser jo en del ut av karene som er veldig sånn går ut og mener det, sånn er det, sånn må det være og vi må gjøre sånn. Og det er litt forskjellige måter å legge innlegget på, da prøver de å beslutte: ”der skal vi lande”, mens en dame spør mer spørsmål: ”kanskje vi kan se på det og det, vil det ha innvirkning kanskje?”. Litt annen..., at du gir muligheter for flere å komme inn før du lander da. Men det har jo med trening å hive baller, men noen er jo ikke villig til det da, noen vil beslutte der de mener og ferdig med det. (Kvinne, eiervalgt)

Det er et interessant funn hvordan begge kjønn forstår hverandre ulikt i spørsmålet om hvordan de utfører styrearbeid, og hvilke betydning de tillegger dette. Kvinnene oppfatter seg selv som mer demokratiske ved at de betegner seg selv som ”lagspillerne i styret”. I styrearbeid er de mer åpne for at andre kan komme med innspill i diskusjoner og beslutningstaking. Mennene fremstår som dominerende ved at de tar mer sjanser, og ønsker å ta raske beslutninger fordi de

allerede ”har svaret”. Dette blir også fremhevet av en mannlig styrerepresentant, som mener at kvinner til tross for dette også er gode bidragsytere:

Egentlig så er vi...har vi nok veldig mye ut av de sammen egenskapene, men vi har jo kanskje litt forskjellig måte å vise de på. Der at kvinnfolkene kanskje er mer..ikke så konkluderende og bombastisk, mer kanskje søkende, spørrende, lyttende enn en del av oss andre er. Men samtidig så er de jo... tror jeg de er like gode positive bidragsytere som vi[mennene, min ann./ andre. (Mann, eiervalgt)

Først starter han med å si egenskapene i stor grad er de samme. Men han viser likevel til forskjeller i måten egenskapene kommer til syne på. Der menn fremstår som kraftfulle og sitter med svaret, omtales kvinnene motsatt som søkende og lyttende. Når han sier ”oss, og vi andre”, så mener han ”oss, og vi *mennene*”. Implisitt i sitatet kommer det frem at han syns mennene *er* gode bidragsytere, og han *tror* også at kvinnene er like gode. Like etterpå i intervjuet forteller han at han hadde en periode i begynnelsen av styrevervet hvor han følte seg ny og mindre kompetent. Han forteller at han var ”*mer lyttende og spørrende enn bidragsyter*”. Her står ”lyttende” og ”spørrende” i motsetning til det å være en bidragsyter i styret. Når det snakkes om kjønn i styrearbeid kommer det flere ganger frem eksempler hvor mennene snakker om de kvinnelige styremedlemmene, der de sammenligner kvinnene i lys av dem selv (menn som ”norm”). Dette illustreres hos to mannlige styremedlemmer:

Jeg syns de damene vi har med oss de er rimelig tøff de også. (Mann, eiervalgt)

Kvinnfolk har like så god magefølelse i en del sammenhenger som vi karene har. (Mann, eiervalgt)

6.3 ”Naturlige” egenskaper

I den stilen kvinnene forstås å representere blir det lagt vekt på at de står for en mer inkluderende væremåte, understreket av et omsorgselement. I intervjuene ligger det en forståelse av at kvinnene har en større evne enn menn til å vise omsorg for andre styrekolleger. Det blir forklart at dette er ”naturlig”, fordi emosjonalitet ligger mer til ”kvinnens natur”. Den ”naturlige” siden som kvinner sies å representere blir forklart av en mannlig styrerepresentant. Han hevder at kvinnene i større grad enn menn har lettere for å sette seg inn i:

”...menneskeskjebner og utfordringer på det planet”(mann, eiervalgt). Han viser til et konkret eksempel fra en tidligere styresammensetning med flest menn i spissen, hvor styret av kvalitetsmessige grunner hadde besluttet å ta fra en gårdsdrift muligheten til å levere til produksjon. Det ble omtalt som en trist æressak, hvor utfallet kunne fått fatale konsekvenser for eierne av gården. Dette kunne gått så langt som til selvmord. Det daværende kvinnelige styremedlemmet gikk mot mennene i denne saken. Å få saken forklart fra et ”kvinnelig synspunkt”, gjorde at styret endret den beslutningen de hadde tatt. Han mener det kvinnelige styremedlemmet behandlet saken: *”...i veldig stor grad som omsorgsperson”,* hvor hun satte seg inn *”...i den menneskelige skjebnen (...) og greide å synliggjøre det på en rimelig grei måte til oss som gjorde at vi valgte å ta en annen beslutning”* (mann, eiervalgt). Han kopler dette til kvinners rolle som mor:

...det er en mer naturlig del enn for kvinner gjennom at de har vært mor og den biten der, har hatt mer menneskelig omsorg og hatt en litt annen rolle enn vi/mennene, min ann./ hittil har hatt. (Mann, eiervalgt)

Han forteller at hun i styresaken inntok en ”naturlig” rolle der hun brukte sine ”kvinnelige” kvaliteter. Han mener at de ikke innehar de samme kvalitetene.

[Menn] har kanskje ikke så lett for å sette seg inn i menneskeskjebner og utfordringer på det planet... om vi [mennene] har det, så er vi i hvert fall veldig forsiktig med å bruke det. (Mann, eiervalgt)

Her kan det trekkes paralleller til kvinnes tradisjonelle oppgaver i landbruket, med ansvar for omsorgsoppgaver (se Brandt 2001). Dette ansvarsområdet har blitt forstått som naturlig for kvinner med henvisning til iboende egenskaper (kvinnen som mor). Dette blir i stor grad synlig når den mannlige styrerepresentanten forteller at det er mer ”naturlig” for kvinner å vise omsorg for andre fordi de har erfaring fra morsrollen. En annen mannlige styremedlem hevder at denne forskjellen kan forklares med: *”at stoltheten [til kvinnene, min ann.], eller hva jeg skal kalle det da, ikke er så fremtredende”(mann, eiervalgt).* Andre styremedlemmer forteller at de opplever at kvinnene ofte viser mer omsorg og empati for kollegaer, i form av klapp på skuldra, eller klem, hvis det har vært tunge diskusjoner eller saker i styrerommet hvor noen har fått litt ”tøff behandling”. Denne typen opptreden oppleves sjelden fra mannlige kollegaer. I denne forståelsen står menns stolthet i kontrast til emosjonelle kvinnelige kvaliteter. Det kan derfor

tenkes at omsorgsverdier bryter med en maskulin etikk, samtidig som det forventes at de kvinnelige styremedlemmene skal inneha disse verdiene.

På bakgrunn av de funn som har fremkommet i kapittel 5.2 og 5.3, har jeg konstruert en fremstilling som viser hvordan styremedlemmene forstår kvinners og menns egenskaper, og hvordan betydninger av egenskapene oppfattes å stå i kontrast til hverandre. Oppsummert viser denne fremstillingen hvilke forståelser som fremstår som mest typiske når styremedlemmene snakker om kjønn og egenskaper for styrevervet.

Tabell 1: Kjønn og egenskaper i styreverv.

Kvinnernes "egenskaper"	Mennenes "egenskaper"
Fremstår som "flinke piker"	Fremstår som selvgode, tør å dumme seg ut
Er lagspillere	Er bastante
Fremstår som lyttende, spørrende, tilbakeholdne	Fremstår som konkluderende, vet svarene, direkte
Representerer omsorg, inkluderende, rosende	Representerer stolthet
Detaljorientert	Opptatt av det overordnede, de store trekkene
Opptatt av miljø	Opptatt av effektivitet (symboleffekt)
Følelsesmessig, myk	Tøff, hardhendt
Vil ha kontroll før de snakker	Hiver seg utpå, satser

I denne fremstillingen kommer forskjellene mellom kjønnene tydelig frem. Som nevnt tidligere baserer fremstillingen seg på det som fremkommer i intervjuene med styremedlemmene. Det er styremedlemmene selv som forteller om hvordan de antatte forskjellene kommer til syne, og videre hvordan de synes å stå i kontrast til hverandre. Det er derfor mulig å tenke seg at dette kan være en realitet, at det faktisk er slik disse kjønnsstereotypene spilles ut i det "virkelige" liv.

6.4 Oppsummering: kjønn og egenskaper for styreverv

I dette kapitlet har jeg sett på hva som kjennetegner et godt styremedlem, og hvordan kvinner og menn forstås med tanke på egnethet for styrevervet. I forståelsen av det gode styremedlem ble personlige egenskaper fremhevet som viktige kriterier. Dette står i kontrast til argumentasjonene om at rekruttering til styrevervet bør basere seg på kvalifikasjoner og kompetanse. Slik det gode styremedlem presenteres i empirien kan det tyde på at

styremedlemsidealet innehar både feminine og maskuline egenskaper. Idealet som fremmes synes å være felles for alle styremedlemmene, uavhengig av kjønn. Alt i alt kan både kvinner og menn forstås "å passe" inn i denne forestillingen.

Selv om ideen om "det gode styremedlem" i utgangspunktet kan forstås som kjønnsnøytral, blir det likevel klart at kjønn *får* betydning når det snakkes om egenskaper for styrevervet. Når styremedlemmene snakker om kjønn og egenskaper, refererer de stadig til *forskjeller* mellom kvinner og menn i styrerommet, og hvordan disse forskjellene oppfattes å stå i kontrast til hverandre. De uttalte forskjellene har jeg oppsummert i figur 2. Forskjellene kommer til uttrykk gjennom ulike verdier, og ulike individuelle egenskaper. I forhold til det analysen viser tolker jeg det slik at kvinnene og mennene på bakgrunn av antatte egenskaper forstås som ulike i egnethet for styrevervet.

Kapittel 7 Styret som sosialt rom

Betydninger av begrepene kvinnelig og mannlig er avgjørende for hvordan vi forstår og forholder oss til kategoriene på ulike måter (Ellehave og Søndergaard 2006). Dette utgjør premisser for hvordan styrerommets deltakere forstås, og hvordan de møtes og forhandler gjennom disse forståelsene. Til sammen kan dette sies å danne hver enkelt sitt individuelle mulighetsrom (Harding 1986). I dette kapitlet ser jeg på hvordan styret synes å fungere som sosial gruppe. Dette gjør jeg først ved å fremheve kvinners opplevelse av å sitte i styret. Videre stiller jeg spørsmål til hvilken rolle sosiale koder som humor, sjargong, kleskode og uformell sosialisering får betydning i forhold til kjønn. Samlet kan dette si noe om hvordan styret overordnet virker og får betydning som et sosialt rom.

7.1 Kvinnenes opplevelse

Tidligere studier har vist at kjønnsforståelsen i landbruket har betydning for hvilke muligheter kvinner og menn har med hensyn til deltakelse og innflytelse (Alston 2000, Brandth 2001). Det kan i den sammenhengen være hensiktsfullt å se på hvordan kvinnene opplever det å sitte i styret. En kvinne forteller hvordan hun opplever at styrekulturen til dels preges av noen få personer, og at dette får betydning for hennes deltakelse. Hun beskriver det slik:

Det er ikke så lett å forandre kulturen for den.. det er noen markante personer i miljøet som er veldig sterk, som har veldig lett for å prege kulturen. Så det er litt sånn... ja, litt sånne vittigheter på andres bekostning, og litt sånn her "karete" og, ja, når ting foregår. Det som er i regionsstyre er mye mer, ja, det er rett fra levra og kan være av og til.. ja, kan være usakelig og altså. Så derfor trur jeg det er særlig lurt at en på et vis lærer seg å overse det og. (Kvinne, eiervalgt)

I sitatet kommer det frem at det er "noen" som i stor grad gjør seg gjeldende i styrerommet, og som på bakgrunn av denne type oppførsel setter sitt særpreg på kulturen. Hun forteller at hun til tider opplever denne fremtreden som krevende, men at hun etter hvert har lært seg å overse det og heller fokusere på selve styrearbeidet. I sitatet kommer det implisitt frem at disse "noen" er mennene. Et annet kvinnelig styremedlem føler at mennene får visse fordeler på bakgrunn av deres "harde" opptreden i styrerommet:

...jeg føler det at administrasjonen og ledelsen hører mer på mannfolka. At de lytter mer til dem. (...) Tar de mer på alvor, for du får jo litt mer respekt av de som er kraftfull og...sant. Det er ikke sikkert du vil i noen sånn veldig inngående diskusjon med dem da, i hvert fall ikke i styrerommet. Så står du der og er så skyldig liksom, det er ikke noe kjekt. Så det kan nok hende du på en måte prøver å unngå det da. De har mer respekt, og kanskje de blir hørt litt mer på. (Kvinne, ansattevalgt)

Hun opplever at kvinnene får mindre respekt enn mennene fordi de ikke er like direkte, og snakker like høyt. Mennene fremstår som mer overbevisende ved å være kraftfulle, og hun føler at de derfor oftere blir hørt og får mer respekt. En direkte konsekvens av dette er at hun unngår å gå inn i store diskusjoner med dem. En tredje kvinne fremhever også betydningen av at de som representerer sterke personligheter gjerne fremstår som mer dominerende:

Ja, det kan du si at du har jo de som er sterke personligheter og veldig utadvendt og er.... så merker du jo det at det er personligheten som er sterkest og gjør seg mest gjeldende. (Kvinne, eiervalgt)

I litteraturen har menns ledelse, til forskjell fra kvinners, blitt beskrevet gjennom kvaliteter som evnen til å kjempe, brutalitet, aggressivitet og selvstendighet (Collinson and Hearn 2003). Som det kommer frem i sitatet over er det de sterkeste personlighetene som gjør seg mest gjeldende i styrerommet. Dette kan tenkes å gjenspeile tradisjonelle ideer om ledelse, som igjen kan overføres til styreromskonteksten. Et kvinnelig styremedlem erfarer at hennes grad av autoritet i styrerommet får betydning for hvilke muligheter hun har og kan spille på:

Jeg tror at jeg bruker litt mer sånn at jeg må dra på flere for å få det til. (...) han hadde erfaring og kompetanse fra mange år som fylkesleder (...) han var mer en naturlig kompetanse i seg selv. Mens jeg må på et vis bygge fellesskapsløsninger nye, for jeg har ikke nok kompetanse for å si at sånn skal det være og så vil de på et vis med en gang gå for det. (...) Så jeg er nok mer avhengig til at spille på lag enn at jeg kan på et vis gå for det, det må jeg nok si at jeg tror ikke jeg har så stor autoritet, og da må jeg arbeide på en annen måte, det er jeg ganske sikker på. (Kvinne, eiervalgt)

Gjennom analysen har vi sett at det ligger en forståelse om at kvinner og menn representerer ulike kvaliteter i styrerommet, og at disse kvalitetene kommer til syne gjennom personlige egenskaper knyttet til feminine og maskuline representasjoner. I et intervju med et kvinnelig styremedlem ble det fortalt at hun tonet ned sine feminine sider for å oppnå mer autoritet.

Så det liksom å mestre ting som mannfolk synes er vanskelig, det er ganske smart. Det er ikke smart å være veldig feminin, for det er egentlig ikke noe positivt i forhold til verken autoritet eller.. ja, hva skal jeg si.. det kan bli en lettvinthet som oppmerksomhet som ikke er hurtig i forhold til at du trenger en autoritet som er faglig og på et vis solid. Så det er ikke så mye sminke og sånne veldig dameting. Det er nok mer preget av maskuline verdier enn av feminine, og det er jo hele landbruket og. (...) Så mitt fokus har vært mer mot det faglige mer, det jeg syns har vært greit. (Kvinne, eiervalgt)

Her blir det tydelig at hun forstår sin egen feminitet som kontrast til det å inneha autoritet. Hun mener at autoritet oppnås gjennom å være dyktig faglig, og gjennom å mestre det samme som mennene. Det er slik hun forsøker å fremheve seg selv i styrerommet. For å nøytralisere de feminine sidene unngår hun å bruke for mye sminke, og kler seg slik at det ikke tiltrekker oppmerksomhet. Det feminine beskrives her som symboler i form av sminke, klær og andre objekter som gjerne forbindes med noe kvinnelig. Ved å være bærere av slike ”kvinnelige symboler”, kan man fort få ”lettvinthet”, en oppmerksomhet man ikke ønsker som et kvinnelig styremedlem. Samtidig uttrykker hun at det er smart å kunne det samme som mennene. Det kan tolkes slik at det er de maskuline verdiene som oppleves som normen, og det er gjennom disse verdiene man oppnår autoritet. De ”gjør” ikke det faglige til en feminin ferdighet, og de legitimerer med andre ord forestillingen om hvem som innehar ”naturlig autoritet”.

Kleskoden i styrerommet var preget av klær med nøytrale farger (beige, svart, hvitt, blått). Kvinnene var stort sett kledd i svarte bukser og en nøytral skjorte. En annen kvinne fremhever og det faktum at klær kan brukes som et middel for å fremheve autoritet.

Jeg kler meg kanskje litt maskulint på en feminin måte. Altså, bruke skjorte og bluse og..., men bruker ikke sånn tørkler og skjerf og sånn veldig feminine ting. Bruker kanskje skjorte, jakke og litt moderne smykker som står i stil da. Så jeg tenker litt sånn at: det er der det er autoritet, tror jeg, at det kan være greit å kle seg litt..., altså,

maskulint, da mener jeg ikke slips altså, men en dameskjorte for eksempel og sånn. Men, du må i hvert fall ikke spille på femininitet, nei. (Kvinne, eiervalgt)

Hun forteller videre at:

(...) jeg vet bare at hvis jeg er kledd opp littegranne, og går i litt sånn dressjakke og sånn, så føler jeg kanskje at jeg går med en rakere rygg, som igjen utstråler mer autoritet. (Kvinne, eiervalgt)

Her blir det også tydelig at feminine symboler forstås lite strategisk i forhold til autoritet og troverdighet som styremedlem. Hun fremhever at hun bruker dameklær, men at det er "maskuline" dameklær. For å kompensere for denne femininiteten som oppleves som negativ i forhold til autoritet, kler kvinnene seg "feminint på en maskulin måte". Å spille på femininitet beskrives som lite strategisk. Tatt sitatene i betraktning kan det tyde på at det derimot er lov å spille på maskuline symboler. Det er i hovedsak kvinner som oppfatter de feminine assosiasjonene som negativt i lys av ønsket om å inneha, eller utstråle autoritet. Ingen av mennene forteller om noe lignende. Likevel er dette en forståelse som eksisterer blant flere av de kvinnelige styremedlemmene. Kvinnene opplever at klær ikke får samme betydning for menn. En forteller: *ja, så var det nå de der mannfolka igjen da, de kan liksom kle seg hvordan de vil de (Kvinne, eiervalgt).*

Så langt har vi sett at de kvinnelige styremedlemmene nøytraliserer de feminine sidene ved seg selv. Dette gjør de ved å fremheve maskulint konnoterte uttrykk. Dette blir særlig tydelig gjennom hvordan de bruker klær som symboler. Mennene uttrykker og at klær til en viss grad har betydning, i den forstand at man skal se noen lunde "ordentlig" ut i klesveien på styremøtene. Likevel får ikke klær samme betydning for dem som for kvinnene. Et sitat fra et mannlig styremedlem når jeg spør om klær har betydning i styret konkretiserer dette:

Jeg mener det! Nei, jeg tror det at en viss form for stil innenfor klesveien det virker, i hvert fall på meg personlig og jeg tror på en del andre, seriøst(...). Altså, jeg mer ikke at du skal gå i dress også den biten, men at du er skikkelig, at du er ordentlig kledd, og...ja, jeg tror det har litt betydning. (Mann, eiervalgt)

Om vi ser dette sitatet i lys av kvinnes uttalelser kommer det frem at det er forskjeller i hvordan kvinnene og mennene oppfatter klærnes betydning.

7.2 Den store takhøyden

Under observasjonene i styrerommet la jeg merke til at det eksisterte en særegen form for humor blant styremedlemmene. Humoren var til tider ganske fremtredende, som regel i form av positive innslag, men det var også episoder hvor jeg (som bisitter) opplevde at humoren gikk langt. Et styremedlem bekreftet dette under intervjuet: *"Jeg tror nok at en som sitter som bisitter kan oppleve at det er vel høyt under taket"* (mann, eiervalgt). Det kan tolkes slik at for å forstå humoren må man være inneforstått med den eksisterende sjargongen i styrerommet. En som kommer inn "utenfra" vil slik kanskje ha vanskelig for å forstå humoren og, som sitatet forteller, oppleve at det kan gå for langt. Slik sett kan det å dele felles humor vise hvem som er innefor eller utenfor en gruppe, og slik være en (viktig) grensemarkør for bestemte fellesskap (Holmes 2000:159). Under observasjonene var det ingen synlige episoder der jeg så at bruken av humor hadde direkte konsekvenser for beslutningene som ble tatt. Men likevel oppfattet jeg at det var det noe særegent med humoren som gjorde at dette ble et interessant fenomen.

Under intervjuene var flere av styremedlemmene opptatt av å fortelle om "den store takhøyden" som eksisterer innad styrerommet og styremedlemmene imellom. *Takhøyden* refererer til det som:

"i mange sammenhenger løser opp stemningen hvis det begynner bli litt anspent, og vi (styret) kan være litt uenig og vi begynner være litt sånn..., så kan det være en sånn liten kommentar som i mange sammenhenger kan løse opp stemningen og kan få ting i gang igjen". (Mann, eiervalgt)

Humoren beskrives som noe som letter stemningen i styrerommet, for eksempel etter diskusjoner hvor det har vært høy temperatur. Diskusjoner av en slik karakter avsluttes da ved at et eller flere styremedlemmer kommer med en humoristisk kommentar, ofte etterfulgt av latter fra resten av styret. Slikt sett assosieres humor med noe underholdende, men innad i organisasjoner kan det som karakteriseres som humor (eller stor takhøyde) ha betydning på mer komplekse måter (Holmes 2000:179). Dette la jeg også merke til under observasjonene.

Jeg opplevde at det som gjerne karakteriseres som ”stor takhøyde” ikke bare får betydning for diskusjoner, det innehar også andre dimensjoner.

Du observerte jo oss i styremøtet på mandagen, og du merket jo sikkert det at vi har en utrolig til takhøyde da oss i mellom, alle sammen, kommentarer og sånne der ting. Så humoren den er preget av å gi og ta. Du får en del smekker, men du har full mulighet til å gi dem også”. (Mann, eiervalgt)

Det fortelles at takhøyden eksisterer for ”alle” i styrerommet. Alle har derfor muligheten til å komme med kommentarer, samtidig som man også da må regne med å få igjen. Å dele samme humor er blant annet et tegn på felles verdier og normer (Holmes 2000:167). Ifølge Janet Holmes (2000:159) er man ofte inkludert i ”gruppen” når man er en del av den eksisterende humoren. Humor kan slikt sett ses som en funksjon som bidrar til økt samhold.

Under observasjonene ble det tydelig at det var særlig mellom tre menn (eiervalgte) at bruk av humor var fremtredende. En av mennene opplever ikke at humoren er ”ondskapsfull, nei, ikke i det hele tatt. Jeg syns det er en veldig omgjengelig (...) Jeg har ikke hørt om noen som har følt seg støtt nei” (mann, ansattevalgt). En annen forteller at det ikke har noe å si hvem som er mottaker fordi ”det går ikke på kjønn og den biten der... mer sånn situasjonskomikk og, ja, litt væremåte” (mann, eiervalgt). Forståelsen om at humoren ikke er knyttet til kjønn står i kontrast til en situasjon jeg observerte i styrerommet. Under et styremøte fortalte to styremedlemmer, en kvinne og mann, om en ekskursion på et anlegg de hadde vært på i forbindelse med vervet i styret. De blir avbrutt av en mannlig eiervalgte som spør: ”hadde dere det så hyggelig?”, hvorpå en annen mannlig eiervalgt responderer: ”dere trenger ikke utdype det!” (etterfulgt av latter). Her ble det tydelig at spøken angikk det kvinnelig og det mannlig i heteroseksuell relasjon til hverandre. Dette ville mest sannsynlig ikke blitt sagt hvis det angikk to menn (eller kvinner).

Et styremedlem mener at bruken av humoren har sammenheng med hvor godt folk kjenner hverandre, og at det derfor er forskjell på *hvem* man tuller med og ikke. Dette støttes også av et kvinnelig styremedlem som oppfatter kommentarene mellom de tre mennene som et tegn på trygghet. Hun mener at det er betinget av at folk kjenner hverandre, og er trygge på hverandre. Dette ble hun også fortalt av en mannlig styrerepresentant under en middag: *...vi slenger jo aldri sånne kommentarer til deg, sier han, fordi vi kjenner jo ikke deg på den måten så godt ennå* (kvinne, eiervalgt). Videre forteller hun at hun er vant til denne type humor disse mennene

representerer fordi hun har jobbet sammen med menn i mange år, men at det gjerne er råere humor mellom mennene, og at: ”vi damene har jo ikke den sjargongen som de har (kvinne, eiervalgt). Til tross for at de fleste styremedlemmene omtaler humoren som noe positivt, er det ikke alle som er like komfortable med mennenes sjargong. En kvinne utdyper dette:

Jeg ser reaksjoner av og til, at folk kan bli såret. For av og til, det her som blir kalt stor takhøyde, det kan være litt respektløst. Det kan være litt lettvint omgang, litt vitsing på andres bekostning som kanskje ikke bestandig er helt heldig da. (Kvinne, eiervalgt)

Hun forteller at humor ofte går ut på å latterliggjøre andres innlegg eller argumentasjon, og at dette til tider kan oppleves som krenkende for noen. Der mennene hevdet at det eksisterer en ”utrolig til takhøyde” mellom styrerommet, og mener at det er ingen som føler seg støtt, kommer det her frem at det har forekommet episoder der noen blir såret. Hun opplever mye av humoren som usaklig og respektløs. Hun mener det kan være lurt å utvikle strategier for å takle dette, fordi styret tross alt er satt sammen for å jobbe mot felles mål. En strategi hun bruker er rett og slett å ignorere mennenes utspill.

Ei som har gått ut nå, hun husket på.. det første hun sa at det er en ganske beisk form for humor i det her styret. Og da skjønnte jeg veldig fort hva hun mente, og hun reagerte sånn momentant med det. Men på et vis, vil du være med så må du tåle steiken, det er litt sånn altså. Og på et vis, det er vanskelig og forandre folk, for at her er det folk som har vært her så lenge og som, på et vis, er en del av det hele.. og ja, former det rundt seg. Men vi klarer å sanhandle, og når du sitter i styret så er det ikke for at det skal være dine venner, det er fordi at du skal være med å utvikle argumenter i den gruppa du er satt, for det at det er egentlig ikke noen diskusjon. Det er om å gjøre å komme greit ut av det der og da. (Kvinne, eiervalgt)

Som dette sitatet uttrykker er sjargongen i styrerommet preget av de som har sittet lenge i styret, og at det er vanskelig å forandre dette. Det er kun to kvinnelige eiervalgte som tar et ”oppgjør” med humoren under intervjuene. Den tredje kvinnelige eiervalgte har lite å utsette på humoren, fordi hun mener at den er betinget av at folk kjenner hverandre. Det må tas i betraktning at hun var den som kom inn sist i styre, og hadde kun to styremøter bak seg da jeg intervjuet henne. Det kan tenkes at hun ikke har vært der lenge nok til at hun opplever humoren som krevende. Men samtidig uttrykker hun som vist tidligere at hun har arbeidet på mannsdominerte

arbeidsplasser, og er derfor vant med menns form for humor. Et spørsmål man kan stille seg er hvilke muligheter har kvinnene til å ta et oppgjør med humoren? Selv om de to kvinnelige styremedlemmene tar opp menns humor i intervjuene, kommer det ikke frem at de gjort noen forsøk på å ta et direkte oppgjør med mennene i styrerommet. En grunn til det kan tenkes å være den eksisterende "felles" forståelsen blant resten av styremedlemmene om at humoren er så "omgjengelig" og et positivt bidrag for "alle" i styrerommet. Det kan se ut til at humoren slikt sett har en sterk posisjon i styrets kultur, og at det derfor er lite rom for å ta et oppgjør med mennenes humor når den fremstår som så dominerende. Strategien kvinnene utvikler for å håndtere "takhøyden" blir *å lære seg å overse det*.

7.3 Tradisjonen "karøl"

Under et intervju med en av de eiervalgte mennene ble det snakk det som skjer etter styremøtene, når det innebærer overnatting med sosialt samvær om kvelden. Han fortalte at det sosiale som skjer på kveldene ofte består av en bedre middag, fotballkamp, teater eller et glass øl. Det diskuteres alt fra saker fra styrerommet, fag, eller alt "mellom himmel og jord". De sosiale forekomstene betegner han som en arena der styremedlemmene ofte knytter tettere bånd. Det sosiale blir lagt stor vekt på av alle styremedlemmene. Et styremedlem forklarer at det sosiale har betydning fordi: *"vi knytter jo mye sterkere bånd mellom oss som gjør at vi er mye mer trygg på hverandre"*. Det fortelles at det kan forekomme diskusjoner om temaer som har vært oppe i styrerommet tidligere, men at de prøver unngå det og i stedet fokusere på hverandre og snakke om mer "hverdagslige ting".

Tidligere forskning har vist at kvinnene ofte opplever å bli ekskludert fra uformelle sosiale settinger som finner sted både under og utenfor møtevirksomhet (Alston 2003, Meistad 1993). Alston (2003:483) finner i sin studie at diskusjoner ofte tas "ut" av styrerommet, og "inn" rundt baren. Til forskjell fra Alston sin studie har verken kvinnene eller mennene i denne studien opplevd at det har blitt tatt beslutninger utenfor styrerommet. Det blir hevdet at dette fenomenet forsvant sammen med "gutteklubben-grei". Likevel kommer det frem at det er uformelle sosiale rom der kvinnene ikke har samme "tilgang" som menn. Dette kommer frem hos et mannlig styremedlem:

Vi karene vi bruker nesten bestandig å ta oss en øl vi da når vi er ferdig før middagen. Vi treffes og tar en øl. Det blir jo rene sånn skikkelig tradisjonelt "karøl" det! Det er vel forskjellen med ja.. for det tror jeg ikke damene.. jo da, det hender seg at de er med, men vi er nå liksom fast da. Ja, så det er nok en forskjell på oss ja. (...) det aldri noen sånn klikkdannelse, det er det ikke. Det er eneste hvis vi avtaler at vi skal treffes litt tidligere da og så ta en øl, men det er ikke noe klikkdannelse nei, det er det ikke. Så prøver vi nå å være, ikke sant vi sitter jo ikke på ene enden og hoier og roper vi karene, så det er ikke noe sånn...

Gjennom intervjuene kommer det fram at det er de tre mannlige eiervalgte som gjerne møtes før middag for å ta en øl. Blant mennene fortelles videre at dette bare er blitt en innarbeidet "greie", en ting de bare har blitt vant med å gjøre og at det ikke ligger noen bevisst tanke bak om å holde noen utenfor. En forklarer at de gjør dette for "å tømme hodet litt etter en tung dag", og at det ikke foregår noen form for negativ snakking om andre styremedlemmene. Et kvinnelig styremedlem har lagt merke til mennenes tradisjon. Hun forteller det slik:

Ja, det har jeg registret. Eller de tar seg en øl etterpå, eller begge deler. Nei, de møtes kanskje en halvtime før middagen og tar en halvliter. Så det er klart at hvis de fortsetter med det så må jeg jo gi et hint om at jeg ønsker å bli invitert jeg og, ellers så må jeg bare begynne å dukke opp. (...)Det så jeg nå i forrige uke var det rådsmøte, og da kom jeg ned i akkurat passe tid til å gå bort til lokalet vi skulle være i, og da satt de i baren ja, langt ned i halvliterne. De har ikke sagt eksplisitt at: "Du må stille. Du kommer ned du og en halvtime før middag?" Nei, det har de ikke sagt nei. Så om det er litt sånn tisking og hvisking i krokene, det vet jeg ikke, men jeg tror ikke det er noe bevisst ønske om å holde oss utenfor, jeg tror bare det sikkert er en sånn innarbeidet sak.

Hun forteller at hun ikke har opplevd at de har invitert henne med på ølen, men at hun likevel ønsker å delta, og kommer til å gjøre dem oppmerksomme på dette hvis det skjer flere ganger. Hun antar at det kan være noe de avtaler seg i mellom, men hun tror ikke at de har et bevisst ønske om å holde henne utenfor. Det mannlige styremedlemmet beskriver denne "innarbeida saken" som en "ren tradisjon" blant mennene. Litt senere i intervjuet forteller en at det ofte er forskjell på hva kvinner og menn diskuterer i slike uformelle settinger:

...mulig vi har litt mer praktiske vri vi som er karer? Det er mulig vi diskuterer litt mer hvordan det går hjemme på gårdene, det kan vi kanskje gjøre ja, vi som er i styret nå ja. Jeg tenker nå eiertillitsvalgte jeg nå. (Mann, eiervalgt)

Det er ingen av mine informanter som tror at beslutninger kan bli tatt utenfor styrerommet. Dette er noe som forekommer før, men som det blir hevdet, fraværende i dagens styre. Jeg fikk heller ikke inntrykk av under observasjonene at det var saker som hadde vært diskutert og besluttet på forhånd før de kom opp i styrerommet. Likevel kan det være grunn til å stille spørsmålstegn ved denne uformelle samværsformen mellom mennene som betegnes som "ren tradisjon". Hvorfor er det kun de tre mannlige eiervalgte som tilsynelatende møtes før middag for å ta en øl? Hvorfor inviteres ikke kvinnene med? Selv om det forklares at det ikke er et bevisst ønske om å holde kvinnene utenfor, blir de heller aldri spurt direkte om å være med.

7.4 Oppsummering: kjønn som organiserende prinsipp

I dette kapitlet har vi sett hvordan ulike forståelser av kjønn får betydning og utgjør ulike premisser for forhandling. Blant annet blir dette synlig når flere av kvinnene velger å nøytralisere de kvinnelige konnoterte kjennetegnene gjennom klær for å oppnå mer autoritet som styremedlem. Feminine symboler forstås som en kontrast til autoritet. Å karikere en type maskulin stil, gjør at de *føler* de utstråler mer autoritet. De velger et handlesett som de tror omgivelsene tolker som maskuline. Mennene reflekterer lite over hvilken betydning klær har, bortsett fra at de mener man må se ordentlig ut i klærne fordi det gir noen signaler og det speiler deg som person. Det kan se ut til at "hindringer" skapt av kulturelle forhold, blant annet gjennom ulike forståelser av kjønn, oppleves av det enkelte kvinnelige styremedlem som et individuelt anliggende.

I det sosiale rommet finner jeg at det foregår en form for ekskludering av kvinneligheten, gjennom det mennene gjør og praktiserer. Gjennom bruk av humor kan det se ut til at mennene forsterker sitt maskuline fellesskap. Selv om noen av kvinnene opplever humoren som å inneha liten betydning, er det andre kvinner som tar avstand fra mennenes form for humor. Både humor og tradisjonen med "karøl" kan tenkes å innbære en viss form for sjargong, samtidig utgjør de en grensemarkør der menn befinner seg "innenfor" og kvinner "utenfor".

Kapittel 8 Spillet i styrerommet

I kapittel 3 innledet jeg med å si at *kjønn* ikke er en enkel analytisk kategori. Dette vil også vise seg når jeg i dette avslutningskapitlet sammenfatter funnene i forhold til studiens overordna spørsmål – *når* og *hvordan* kjønn får betydning i styret. Både rapportens tittel og dette kapitlets overskrift gjenspeiler det faktum at det er mange ulike betydninger av kjønn som er *i spill* i styrerommet samtidig.

Studiens overordna empiriske utgangspunkt er at Norsk Landbrukssamvirke har gjort strukturelle endringer hvor de har innført et selvpålagt krav om å nå minst 40 prosent kvinnelig representasjon i styrene innen 2009. Styret i denne studien hadde allerede nådd dette målet, der kjønnsfordelingen var fem kvinner og fire menn. Det forskningsmessige kraftfulle i dette er at det gir en unik mulighet til å studere hva som skjer med betydninger av kjønn når kvinner og menn møter hverandre som formelt likestilte beslutningsaktører.

Jeg vil minne leseren om, slik jeg påpekte i teorikapitlet, at det her er snakk om *konstruksjoner av virkeligheten*. Selv om informantene refererer til ulike praksiser blant kvinner og menn, må ikke disse praksisene tas for gitt eller oppfattes som essensielle sannheter. Det må i stedet ses som faktiske praksiser informantene forhandler om innen en bestemt kjønns spesifikk betydning. Kjønnenes betydning i styrerommet fremkommer i empirien som flytende, men det har likevel vært mulig å finne ulike måter kvinner og menn i styreverv forstås på, og betydningen av dette.

Gjennom analysen har jeg funnet hvordan styremedlemmene aktivt skaper og forhandler om betydninger av kjønn gjennom ulike forestillinger, kategoriseringer og praksiser. Som Harding (1986:18) hevder, kommer betydninger av kjønn til syne på tre ulike nivå som et resultat av bestemmelsen av dualistiske kjønnsmetaforer. I det noe bestemmes som "forskjellig" fra noe annet, er det også egnet til å produsere ulike muligheter og betydninger. Funnene i analysen har vist at kjønn forstås som komplementære forskjelligheter blant styremedlemmene. Jeg vil i lys av Hardings forståelse vise til hvordan det symbolske, strukturelle og individuelle nivået kan ses å påvirke hverandre gjensidig. Fremstillingen er organisert rundt tre overskrifter (kapittel 8.1, 8.2 og 8.3).

8.1 Kvinners betydning og mangfoldigheten

I kapittel 5 belyste jeg hvordan betydninger av kjønn blant annet kan produsere noen ideer om hva som forstås å representere god styresammensetning. Jeg tok for meg dette blant annet ved å se på hvordan menn forstår og legitimerer kvinners deltakelse i styrerommet. I styrerommet forstår mennene kvinnene som representanter for noen kjønnsbestemte egenskaper. De representerer bestemte kvaliteter, og deres tilstedeværelse bidrar til et positivt mangfold. I spørsmålet om kvinners betydning i styrerommet argumenterer menn med at kvinner representerer en form for "naturlighet" som kan sies å bidra til et mangfold i styrerommet. Dette omtales som et positivt og harmonisk styremiljø. Dette kan tenkes å referere til en etablert kulturell selvfølgelighet, det vil si komplementariteten mellom kvinner og menn og "naturligheten" som ligger i disse antatte forskjellene, hvor kvinner og menn utfyller hverandre på en naturlig og riktig måte. Dette gjenspeiler en forståelse av kvinneligheten som positivt, der kvinnelighet og mannlighet sammen representerer fordelaktige egenskaper i forhandlinger mellom individer (Folgerø Johannessen 1994, Haavind 1993). Samtidig innebærer dette en gitt forståelsesramme som får betydning for kjønnenes sosiale organisering (Staunæs og Søndergaard 2008).

Forstillinger om kjønn som ulikhet preger hvordan vi organiserer og utformer arbeidsoppgaver og organisasjoner (Acker 1990, Sørhaug 2004). Blant annet gjenspeiles dette i at kvinners kvalifikasjoner og kompetanse innen beslutningsdyktige posisjoner møtes med en forventning om å representere tradisjonelle egenskaper. Denne konstruksjon av forskjeller innebærer ideologiske aspekter om hva forbindelsen ledelse/kvinne skal være, og inneholde (Verstad 1998a). Som det blir uttalt fungerer styremedlemmene i "harmoni" med hverandre. Det kan forstås slik at det er ulike fenomener som *utfyller* hverandre. Det er derimot lite som synes å bli *utfordret*.

At det er lite som blir utfordret, blir synlig når kvinners betydning for mangfoldet i styret dekker over spørsmålet om kvinnes kvalifikasjoner. Ideen om mangfold på et symbolsk nivå vil slik kunne legitimere forståtte forskjeller mellom kvinner og menn, samtidig som det dekker over eventuelle ulikheter når det gjelder fordeling av makt og innflytelse. Slik kan forestillingen av styret som en "harmonisk plass å være" tenkes å innebære at så lenge kvinnene befinner seg i en underordnet posisjon, får de også anerkjennelse i styrerommet. Dette kan ses i sammenheng med Haavind sitt resonnement om at det i lys av likestillingsideologiens overordnede mål alltid vil være ønskelig å skjule ulikeverdige. Det kan derfor tenkes at det er først når menns posisjon

utfordres at det vil skape rot i systemet, og at virkeligheten vil fremstå som uharmonisk. Ut i fra dette argumentet kan det se ut til at det er lite som tyder på at menns posisjon endrer seg, eller svekkes når kvinnene entrer styrerommet. Dette kan også ses i sammenheng med Pini (2005) som hevder at menns rasjonalisering av kvinners betydning i styrerommet virker begrensende og ikke åpner opp for muligheter til endring.

Samtidig ser vi at idet noe synes å bli utfordret, som i spørsmålet om kjønnskvoltering, forandres betydninger av kvinner. Forståelser om at "kvinner har betydning" omdefineres til "kvinner har ikke betydning". Kjønnskvoltering blir ikke blant mennene forstått som en demokratisk praksis for rekruttering. I spørsmålet om kvotering blir det påpekt at det ikke er kvinner som kjønn som bør ha betydning, men *hvem* som best kan representere organisasjonen og fungere som et godt styremedlem. Å rekruttere de beste handler om kvalifikasjoner for styrevervet. Det kan med andre ord tolkes som at det eksisterer en tvil om kvinnene er de beste til å representere organisasjonen fordi de antas å ikke ha samme erfaring og bakgrunn på lik linje med menn. Her skjer det en form for underliggende rangering av kvinnene (Haavind 1993). Kvinnene på sin side må forholde seg til kvoteringsspørsmålet på et annet vis, fordi kvoteringsspørsmålet dreier seg om kjønn, og kjønn er her kvinner. Dermed ligger frykten for å være en "kvotert kvinne" som en mulighet.

8.2 Gode styremedlemmer – naturlige kvinner og kompetente menn?

Kvinner og menn forstås som egnet for styrevervet på ulikt vis. Når styremedlemmene snakker om kjønn og egenskaper, refererer de stadig til forskjeller mellom kvinner og menn i styrerommet. For eksempel får kvinnene i styrerommet tilskrevet "naturlige egenskaper". Funnene viser at denne naturligheten i stor grad er basert på ideen om "kvinnen som mor". Dette blir understreket av at kvinnene omtales som omsorgspersoner og inkluderende. Disse forskjellene står i kontrast til det mennene representerer. Motsatsen til "kvinnen som mor" er menns stolthet ved at de vil ikke vedkjenne seg de "myke verdiene". Oppfatningen om kvinnes ulikheter fra de mannlige kollegaenes side kan tenkes å være dominert av en type ideologi som innebærer en gitt forståelsesramme for hva forbindelsen "kvinne" og "styremedlem" skal være, og inneholde (Verstad 1998a). Dette viser seg i forståelsen "kvinnen som mor", at de er lagspillere, lyttende, spørrende, hvilket også er å si at det er et sterkt fokus på det relasjonelle. En kan derfor si at kvinner blir tilskrevet å være styrerommets ivaretakere av det relasjonelle aspektet.

"Kvinner er naturlige, menn er kompetente". For mennene i denne studien er det den spissformulerte oppsummeringen. Menn trenger ikke forholde seg til spørsmålet om naturlighet når det gjelder dem selv, fordi det er et spørsmål som er gjort relevant for kvinnene. Gitt det min empiri viser er det tre mulige innganger til for det å være styremedlem: det er det naturlige, det å bli innkvoterte og det er det å være kompetent. De to første aspektene er ikke relevante for menn, da "det naturlige" er en egenskap som er tilskrevet kvinner, og da det er kvinner og ikke menn som kvoterer inn i styrene. Når menn er i styret, så er de der fordi de skal tilfredsstille et godt styre – de er valgt inn i kraft av å være kompetente. De er ikke kvotert inn, de er ikke naturliggjort, de er der fordi de *er* kompetente. I neste instans innebærer dette et *bidrag* til å gjøre menn som sådan, menn som *forståelse*, som kompetent i seg selv. Det kompetente er en del av "mannen". Således blir det unødvendig å tilføye "kompetent" til "mann". Mennene er kompetente i seg selv, i og med at de er menn. Disse funnene kan ses i lys av den tradisjonelle kjønnsforståelsen som har dominert landbruket (Alston 2000, Brandth 2001). Denne kjønnsforståelsen har nettopp fremhevet kvinners "naturlige" egenskaper og menns "kompetanse" i landbruket som vesentlig i forholdet mellom kjønnene. Selv om kvinner entrer arenaer dominert av menn vil de ikke bli tilskrevet den samme status (Verstad 1996:6), fordi det er menn som er forstått som legitime politiske aktører (Brandth 2001, Pini 2005). Dette er i tråd med tidligere forskning med på å underbygge hvorfor kompetanse kan ses som synonym for mann.

Avsnittene ovenfor viser at forståelser om et godt styremedlem får ulikt utfall for kvinner og menn, og vil også kunne påvirke enkeltindividets handlingsrom. Kvinner og menn skaper betingelser for styrevervet, og for hverandre (jf. Haavind 1993;2001). Dette bidrar til å reprodusere og legitimere forskjeller, og skaper begrensninger. Dette ser en ved at kvinner og menn ikke er underlagt de samme betydningene som utgjør forutsetningene for opptreden i styrerommet. Ifølge Folgerø Johannessen (1994:19) er det ikke gitt at en forandring (som kvinners inntog i styrerommet) forstyrrer de mekanismer som bidrar til å opprettholde maskulin dominans. Det kan også reflektere at behovet for å definere kvinner som "kvinner", det vil si som annerledes og forskjellig fra menn, aktualiseres når menns dominans synes å utfordres. Dette kan bidra til at kvinner blir forstått som "naturlige" og menn som "kompetente".

8.3 Om humor, øl og klær – ulike aktører i det sosiale rom

Forestillinger om kjønn og tilknyttede praksiser blir brukt for å skape ulike betydninger, samtidig som de også organiserer sosial samhandling i styrerommet. Betydninger av kjønn kan derfor sies å fremtre som et konstruerende element i utformingen av sosial orden. Fenomenene humor, øl og klær viser denne utformingen. Humor er forstått som takhøyden i styrerommet og forstås som et positivt element. Eller mer presist, ut fra min empiri, vil det være å si at *noen* forstår det som positivt. De som ikke opplever humoren slik er noen av kvinnene. Humor kan forstås som en grense innenfor det sosiale rommet (jf. Holmes 2000). På lignende måte forteller empirien hvordan mennenes tradisjon for "karøl" gjør at noen inkluderes og ekskluderes.

Tilstedeværelsen av grensen humor og "karøl" har sine effekter. For det første gir det mennene en sosial ressurs som de når som helst kan dra nytte av. For det andre forteller det noe om hvem som lettest passer inn i denne delen av den sosiale sfæren. Det er fortrinnsvis menn som er de legitime aktørene i dette rommet. For det tredje tydeliggjør dette for kvinnene deres forskjellighet fra menn. Den videre betydningen av oppmerksomheten rundt forskjelligheten, er at kvinnene må forholde seg til *hva* de gjør med denne forskjelligheten. Humor er så sterkt til stede at de vanskelig kan overse den. Strategien de velger er å la være å forholde seg aktiv til den. De tar dermed ikke noe oppgjør med mennenes kultur for humor. Med dette underbygger de betydningen av styrerommet som det angivelig *harmoniske* stedet å være. Dette fenomenet belyser kjønnenes sosiale rangering ved at mennenes dominans styrer kvinnes muligheter for handling (Haavind 1993). Tilsvarende sies om "karølet", selv om "karølet" utelukkende utspiller seg på en annen arena enn i styrerommet.

Klær virker annerledes som konstruerende element i utformingen av sosial orden. Fenomenet *klær* angår kvinnene. De reduserer det feminine uttrykket i påkledningen ved å nærme seg en maskulin konnotert stil. Det gjøres for å fremstå som seriøs og som autoritet. Autoriteten tilhører i sammenhengen her den samme forståelsesrammen som kompetanse (menn). Betydningen av klær dreier seg om å forhandle til seg autoritet i lys av en overordnet forståelsesstruktur hvor kompetanse er det vesentlige. De bruker individuelle strategier for å forsøke å opparbeide seg en form for autoritet, fordi deres posisjon ikke er rangert like høyt. Lignende finner Pini (2005) at kvinners forsøk på å opparbeide seg autoritet, krever en nøytralisering av det feminine og deltakelse på maskuline prinsipper. Disse tendensene kan

tyde på at kvinnene hele tiden forhandler fra status som underordnet, samtidig som det støttes opp om det maskuline fellesskap.

8.4 Dynamikk på ulike nivå

Målet med denne analysen har vært å undersøke på hvilke måter kjønn får betydning i styrerommet, med et fokus på når og hvordan. Gjennom studien har vi sett hvordan betydninger av kjønn fremstår som et konstruerende element i utformingen av sosial organisering. Spillet i styrerommet er et dynamisk spill på ulike nivå. Det gjelder for den empiriske virkelighet, men det gjelder også for de tre nivåene Harding (1987) hevder at vi organiserer sosial samhandling på. De tre nivåene finnes igjen i det som er presentert i de foregående overskriftene, og det som ligger til grunn for de empiriske funnene. I lys av likestillingsdebatten og kvoteringsspørsmålet, det vil si studiens overordnede utgangspunkt, vil jeg eksemplifisere samspillet mellom de tre nivåene ut fra kvinnes ståsted. For kvinner finner en på det strukturelle nivået at frykten for å være en "kvotert kvinne" kan ha betydning som en overordna forståelsesstruktur. I forståelsen "Gode styremedlemmer – naturlige kvinner og kompetente menn?" kan en si at kvinners posisjon i styrerommet "legitimeres" gjennom den symbolske betydningen av "naturlig kvinne". Kvinnene får gjennom termen "naturlig" ikke tilskrevet samme status som en mannlig kompetent. Slik kan en se hvordan den kulturelle rammeforståelsen legger føringer på handlingsrommet for menn og kvinner. Dette får betydning for hvordan de kan spille seg ut som kjønn individ. Hvordan kjønn utspilles vil i neste omgang virke tilbake på handlingsrommet. Her ser man også det doble innholdet i frasen *betydningen av kjønn*: hva kjønn skal være og forstås som på den ene siden, og implikasjoner av kjønn på den andre.

Funnene i denne studien forteller oss at både kulturen og ideologien som dominerer styret i stor grad er strukturert på måter som sikrer menns legitimitet, og utgjør begrensninger for kvinnes handlingsrom (Alston 2000, Brandth 2001, Meistad 1993).

8.5 Fra ideologi til praksis

I dagens norske likestillingsideologi forstås kvinner og menn som like egnet til å besitte samme posisjoner og utføre de samme oppgavene på de fleste samfunnsarenaer. Men samtidig ser vi også grenser for likhet. Selv om det nå innenfor Landbrukssamvirkets hovedstyrer er satset fullt på kjønnslikestilling, ser vi at kvinners inntog ikke nødvendigvis innebærer mer likhet mellom

kjønnene i praksis. Når kvinner og menn møter hverandre som formelt likestilte beslutningsaktører ser vi hvordan behovet for å definere kjønnene som forskjellige, resulterer i ulikhet i muligheter for handling og vilkår for deltakelse. Det oppstår brytninger i forhandlinger om hva kjønn skal bety.

Som denne studien har vist er det ikke nok å bare se på resultatlikhet for å kunne si noe om oppnådd likestilling mellom kjønnene. Strukturelle tiltak som kjønnskvoltering er i seg selv ikke nok til å endre kvinnes underordning i ulike sammenhenger. For eksempel blir dette i denne studien tydelig gjennom argumenter om hva som anses for å være rettferdige tildelingsprinsipper og rimelige seleksjonsprinsipper for styreverv. Dette kommer blant annet til syne i hvordan kjønn (kvinner) som politisk kategori ikke blir forstått som en demokratisk praksis for rekruttering. Kjønn blir fremstilt som irrelevant for rekruttering til styreverv, samtidig som kjønn hevdes å ha betydning for hvordan styrevervet utføres. Gjennom studien har vi sett en brytning mellom en overordnet ideologi og konkrete praksiser og forståelsesstrukturer i styrerommet (kultur).

I landbrukets likestillingsarbeid har ideen om kjønn som forskjell stått sentralt, der kvinner blir presentert som et uutnyttet potensial og en ressurs for næringa (Landbruks- og matdepartementet 2007, Verstad 1998b). Dette har i stor grad handlet om en forståelse av kvinner som bidrag til mangfold (Teigen 2003). Analysen har derimot vist at denne kjønnsforståelsen ikke nødvendigvis betyr større likestilling. Betydninger av kjønn fylles med ulikt meningsinnhold når de anvendes i konkrete situasjoner, og utgjør ulike vilkår for kvinner og menn. Samtidig som betydninger av mangfold synes å generere noe positivt, bidrar det også til å forsterke ideer om hva som er "kvinnelig" og hva som er "mannlig" (Borchgrevink og Brochmann 2008). Slik gjøres "det kvinnelige" til et supplement, mens en kritisk forståelse rettet mot kulturelle og strukturelle hindringer faller bort. Dette gir lite rom for endring. Dersom full likestilling mellom kjønnene skal skje, må den tradisjonelle todelingen mellom det kvinnelige og det mannlige oppløses og forsvinne. Analysen viser derimot at selv om det skjer endring, kommer rangordningene til syne på nye og mer subtile måter.

Organiseringen av kjønn i styrerommet er for sammensatt til at kvinners inntog alene skal bidra til å redefinere en tradisjonelt kjønnset orden til å bli en likestilt arena på alle områder (Alston 2000:44). Jeg tror at arbeid med likestilling i landbruket i større grad bør fremme en

rettighetsforståelse, som innebærer retten til *lik* deltakelse på *like* vilkår (Hernes 1987:23), fordi det innebærer at alle kvinner skal ha *like* muligheter som alle menn til å leve sitt liv.

Funnene i denne studien bekrefter det tidligere forskning allerede har vist - at landbruksorganisasjonene fortsatt må forstås som en maskulin arena (se Alston 2000, Brandth 2001, Meistad 1993, Pini 2005;2001) - også i tilfeller hvor lik kjønnsrepresentasjon er oppnådd. De betingelser kvinnelige styremedlemmer møter kan sies å ligge i spenningen mellom en likestillingsideologi og en kjønnorden (Alston 2000). Spenningen mellom hva som forstås som kvinnelig og mannlig i denne konteksten får, som studien har vist, relevans for hva kjønn skal bety og hvilke muligheter kvinner og menn *har*, *blir gitt* eller *tar*. Det er derfor både forskningsmessig og politisk interessant å forstå de betingelser kjønnene står overfor, samtidig som det kan fortelle noe om hvilke utfordringer norsk landbruket og Norsk Landbrukssamvirke som likestillingsarena møter, og vil komme til å møte i fremtiden.

I denne studien har jeg pekt på *når* og *hvordan* kjønn får betydning i styrerommet der kvinner og menn møtes som formelt likestilte beslutningsaktører. De empiriske funnene viser også hvorfor kjønn må forstås på tre ulike nivå. Selv om funnene i denne analysen viser lite tegn til endring i kvinners betydning, har jeg pekt på hvilke ulike elementer som er i spill i styrerommet. I den store sammenheng vil mitt empiriske bidrag kunne åpne opp for å gå fysisk inn på de ulike nivåene, og ta et oppgjør med etablerte forståelsesstrukturer og handlingsmønstre.

Litteraturliste

- Acker, Joan (1993): "Å kjønne organisasjonsteori". *Kvinneforskning (nytt om)*, 1/93;18-30
- Acker, Joan (1990): "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & Society*, 2/90; 139-158
- Almås, Reidar (2002): *Frå bondesamfunn til bioindustri: 1920-2000*. Oslo: Samlaget
- Alston, Margaret (2003): "Women's Representation in an Australian Rural Context". *Sociologia Ruralis*, 4/03; 474-487
- Alston, Margaret (2000): *Breaking through the grass ceiling: women, power and leadership in agricultural organizations*. Amsterdam: Harwood Academic Publishers
- Alston, Margaret and Jane Wilkinson (1998): "Australian Farm Women – Shut out of Fenced in? The Lack of Women in Agricultural Leadership". *Sociologia Ruralis*, 3/98; 392-408
- Bjørkhaug, Hilde and Arild Blekesaune (2007): "Masculinisation or professionalisation of Norwegian farm work: A gender neutral division of work on Norwegian Family Farms?" *Journal of Comparative Family Studies*, 3/07; 423-434
- Bjørkhaug, Hilde, Reidun Heggen and Kjersti Melberg (2006): "Diversity of women's role and motivation in Norwegian farms. Pp 206-11 in Langeveld, Hans and Niels Röling (eds.): *Changing European farming systems for a better future. New visions for rural areas*. Wageningen: Wageningen Academic Publishers
- Brochmann, Grete og Tordis Borchgrevink (2008): "Mangfold uten grenser". *Samtiden*, 3/08; 22-31
- Borchgrevink, Tordis (1989): "Kultur, kjønn og forandring". I *Mye arbeid - liten innflytelse? Kvinner, en skjult resurs i landbruket*. Oslo: Landbruksforlaget
- Brandth, Berit og Marit S. Haugen (2008): "Rural maskulinitet i endring". I Almås, R. Marit S. Haugen, Johan F. Rye og Mariann Villa (red): *Den nye bygda*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Brandth, Berit (2006): "Agricultural body-building: Incorporations of gender, body and work". *Journal of Rural Studies*, 1/06; 17-27
- Brandth, Berit (2001): *The gender of agriculture*. Norsk senter for bygdeforskning, R- 8/01
- Brandth, Berit (1993): *Norsk forskning om kvinner i landbruket*. Norsk senter for bygdeforskning, F-5/92
- Collinson, David L. and Jeff Hearn (2003): "Critical studies on men, masculinities and management". In Bennett, Nigel, Crawford Megan and Marion Cartwright (red.): *Effective Educational Leadership*. London: The Open University in association with Paul Chapman Publishing
- Denzin, Norman K. (2001): "The reflexive interview and a performative social science". *Qualitative Research*, 1/01; 23-46

- Ellehave, Camilla Funch og Dorte Marie Søndergaard (2006): *Køn i den Finansielle Sektor. Forestillinger, Fikseringer og Forandringer*. Finansrådet: Videnscenter for Finans.
- Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (2002): "Makt- kjønn- arbeidsliv: Teoretiske landskap". I Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Guldvik, Ingrid (2005): *Takt og utakt, sagt og usagt: kjønnsrettferdighet og kvotering i lokalpolitikken*. Trondheim: NTNU
- Guldvik, Ingrid (2002): "Mellom formalisme og feminisme En studie av kommunelovens bestemmelser om kjønnskvalitering". ØF-notat nr. 02/2002
- Harding, Sandra (1986): *The science question in feminism*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press
- Haugen, Marit S. (2002): "Odelsjenter- likestilte i loven, men hva med praksis?". I Almås, Haugen og Johnsen (red.): *Bygdeforskning gjennom 20 år*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Hernes, Helga Maria (1987): *Welfare state and woman power: essays in state feminism*. Oslo: Norwegian University Press
- Hirdman, Yvonne (1988): *Genussystemet - teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning*. Maktutredningen Rapport 23
- Holmes, Janet (2000): "Politeness, power and provocation: how humour functions in the Workplace". *Discourse Studies*, 2/00; 159-185
- Holter, Harriet (1996): "Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning". I Holter, Harriet og Ragnvald Kalleberg(red.): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget (2.utgave)
- Haavind, Hanne (2008): "Det tosidige likestillingsprosjektet: Hva er det som skjer, og hvordan blir forståelsen formet?". *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 4/08; 59-79
- Haavind, Hanne (2001): "På jakt etter kjønnede betydninger". I Haavind, Hanne (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Haavind, Hanne (1993): "Analyse av kvinners historier - bearbeiding av makt og splittelse". I Nielsen, Anne Maj et al.: *Køn i forandring: ny forskning om køn, sosialisering og identitet*. København: Hyldespjæt
- Ingeborgrud, Ole-Jacob (2004): "Kvinneres vei til styrerommene i Landbrukssamvirket. Innledning, oversikt og statusrapport". Innlegg hold på Temakonferansen, Norsk Landbrukssamvirke, 14. - 16. Januar, 2004
- Johannessen, Birte Folgerø (1994): *"Det flytende kjønn": om lederskap, politikk og identitet*. Bergen: LOS-senteret
- Kilden (2007): "Mangfold - ikke likestilling". Hentet 08.02.2009 fra: <http://kilden.forskningsradet.no/c17251/artikkel/vis.html?tid=49166>
- Kvale, Steinar (1997): *Interview: en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag

- Kvande, Elin (2002): "Doing Gender in Organizations. Possibilities and Limitations". I E, Gustavsson og S. Andersson: *Where have all the structures gone? Doing gender in organizations- with examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Landbruks- og matdepartementet (2007): Strategi for likestilling i landbrukssektoren. Hentet 17.01.2008 fra http://www.regjeringen.no/Upload/LMD/Vedlegg/Brosjyrer_veiledere_rapporter/likestillingsstrategi_2007.pdf
- Liepins, Ruth (1998): "The gendering of farming and agricultural politics: a matter of discourse and power". *Australian Geographer*, 3/98; 371-388
- Lundgren, Eva (1993): *Det får da være grenser for kjønn: voldelig empiri og feministisk teori*. Oslo: Universitetsforlaget
- McCracken, Grant (1988): *The long interview. Newbury Park, California*: Sage Publications
- Meistad, Torill (1993): "Kvinne og tillitsvalgt: en studie av organisasjonskulturen i Meierisamvirket". NTF-rapport 4/93, Steinkjer: Nord-Trøndelagsforskning
- Norsk Landbrukssamvirke (2008): Flere kvinner i styrene i landbruket. Hentet 12.03.08 fra [http://landbruk.no/kunder/landbruk/cms.nsf/\\$all/11718220B751F5B3C1257439002EC92B?open&qm=wcm_2,3,3,0](http://landbruk.no/kunder/landbruk/cms.nsf/$all/11718220B751F5B3C1257439002EC92B?open&qm=wcm_2,3,3,0)
- Norsk Landbrukssamvirke (2004): Paraplyen Norsk Landbrukssamvirke. Hentet 18.02.2008 fra <http://www.landbrukssamvirke.no/index.cfm?obj=document&act=displayDoc&doc=191>
- Pilcher, Jane and Amanda Coffey (1996): "Introduction". I Pilcher, Jane and Amanda Coffey: *Gender and Qualitative Research*. Aldershot: Avebury
- Pini, Barbara (2005): "The Third Sex: Women leaders in Australian Agriculture". *Gender, Work and Organization*, 12/05; 73-88
- Pini, Barbara (2001): *From the paddock to the boardroom: The gendered path to agricultural leadership in the Australian sugar industry*. Thesis for Doctoral Degree (Dr. Philos), Queensland University of Technology, Queensland
- Røkholt, Per Ove og Borgen, Svein Ole (1999): Landbrukssamvirket - fra forvaltning til marked. Diskusjonsnotat #D-22/1999, SAM-01. Institutt for økonomi og samfunnsfag, Norges landbrukshøgskole
- Røthing, Åse (2002): "Om bare ikke informantene leser avhandlingen...". *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 3/02; 383-393
- Shortall, Sally (2002): "Gendered Agricultural and Rural Restructuring: A Case Study of Northern Ireland". *Sociologia Ruralis*, 2/02; 160-175
- Skjeie, Hege og Mari Teigen (2003): *Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Solheim, Jorun (2002): "Kjønn som analytisk nøkkel til kultur". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1/02; 105-117
- Starrin, Bengt og Barbro Renck (1996): "Den kvalitative intervjuen". I Svensson, Per-Gunnar, og Bengt Starrin (red.): *Kvalitative studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur

- Strandell, Harriet (2001): "Identitet eller interaktion- perspektiv på innebörder av kön". I Haavind, Hanne (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Staunæs, Dorte og Dorte Marie Søndergaard (2008): *Høns i hanegården - Køn og Ledelse*. København: Institut for Pædagogisk Psykologi, DPU Århus Universitet
- Storvik, Aagot Elise (2002): "Hvorfor så få? Forklaringer på mangelen på kvinnelige ledere". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/02; 253–258
- Sørhaug, Tia (2004): *Managementlitet og autoritetens forvandling: ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Bergen: Fagbokforlaget
- Teigen, Mari (2003): *Kvotering og kontrovers: om likestilling som politikk*. Oslo: Pax forlag ISF
- Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget
- Verstad, Berit (1998a): "Cracking the Glass Ceiling: The Story of the Election Process in the Norwegian Farmers Union in 1997". *Sociologia Ruralis*, 3/98; 409-426
- Verstad, Berit (1998b): "Forståelser av likestilling mellom kjønnene i landbruket: en teoretisk angrepsmåte for studier av likestilling". Arbeidsnotat, 43/98. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag
- Verstad, Berit (1996): "Women in Agriculture- from Problem to Problematic Potential?" Arbeidsnotat, 19/96. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag
- West, Candace and Don H. Zimmerman (2002): "Doing gender". In Fenstermaker, Sarah and Candace West: *Doing gender, doing difference: Inequality, power, and institutional change*. New York: Routledge
- Widerberg, Karin (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget
- Aarseth, Helene (2008): "Fortellinger om kjønn, makt og kjærlighet. Svar til Hanne Haavind". *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 4/08; 80-88

Vedlegg 1

INTERVJUGUIDE

Bakgrunn

Familieforhold

Utdanning

Hvordan ble respondenten rekruttert til styret?

Hvilken erfaringsbakgrunn har han/hun(nåværende/tidligere deltagelse/verv i andre organisasjoner)? Lengde på styrevervet.

Til eiervalgte: Driver respondenten egen gård? Aktivt? Er den tatt over på odel?

Til ansattevalgte: Hvor lenge har respondenten jobbet i organisasjonen? Jobber med? Ulike typer verv?

Er det av betydning å være utøvende bonde?

Er det forskjell på kvinner og menns karrierevei inn i styret?

Styrerommet

Hvordan opplever respondenten det styret hun/han sitter i? De ulike mennesker, arbeidet ol.?

Hvordan trives respondenten i styret? Finner seg til rette? Føler seg betydningsfull? Respektert/tatt på alvor? Fremstår noen som mer betydningsfull enn andre?

Hvordan ble respondenten tatt i mot som ny? Ulikt mellom kvinner og menn?

Føler respondenten arbeidet vedkommende gjør er viktig og moro arbeid? Hva karakteriserer viktig og moro arbeid?

Hvem fremmer en sak? Hvordan/hvor legges grunnlaget? God beslutningskultur?

Hvilke egenskaper har en god leder/styremedlem? Er det forskjell mellom kvinner og menn? Er dette sider respondenten selv fremhever/skjuler (sterke/svake sider)?

Representerer kvinner og menn ulike kvaliteter? Ulike fordeler på bakgrunn av kjønn?

Forskjeller mellom ansatte- og eiervalgte i styret?

Hva skjer i pausene/utenfor styrerommet? Prates det om hendelser i styrerommet? Hvem prater med hvem? Skjer viktige beslutninger utenfor styrerommet?

Hvordan oppleves det som karakteriseres som stor takhøyde? Uskrevne normer/regler for humor? Forskjell på kjønn?

Bestemte måter å kle seg på? Har klær noen betydning for hvordan man blir oppfattet/sett? Selvrepresentasjon viktig?

Kan du gjøre noen refleksjoner rundt det å ha makt: hvem har makt (kjønn, alder, erfaring, ect.)?

Holdninger/forståelser

Hva mener respondenten om økt kvinnerepresentasjon? Holdninger til kvotering av kvinner? Hva må gjøres for å rekruttere flere kvinner?

Styret har nådd målet om 40 prosent- hvilken betydning har det for styre? Endrer ting seg når flere kvinner entrer styret?

Hvorfor flere kvinner i styrer? Hva mener respondenten?

Hvilken påvirkning tror respondenten arbeidet med likestilling i landbruket får/vil få for kvinners posisjon? Flere kvinner som bønder, styre, etc.

Syns respondenten det norske landbruket er likestilt, og har kvinner og menn like mulighetene?

Annen respondenten ønsker å tilføye?