

**MASTEROPPGAVE**  
**Barnehagekunnskap**  
**Mai 2023**

Følelser som oppstår i rollen som daglig leder i barnehage  
og hvordan følelsene påvirker rollen.

Kvalitativ metode.

Anita Merethe Ribe Sollid



**OsloMet – storbyuniversitetet**

**Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier**

**Institutt for barnehagelærerutdanning**

# Innhold

1	Innledning .....	6
1.1	Bakgrunn for valg .....	6
1.2	Forskningsspørsmål og avgrensning .....	7
1.3	Oppgavens oppbygning .....	9
2	Tidligere forskning.....	9
2.1	Betydningen av denne studien innenfor forskningsfeltet .....	9
2.2	Søkemetode .....	10
2.3	Funn .....	12
3	Etikk.....	14
3.1	Rollen studentforsker .....	16
4	Metode.....	19
4.1	Kvalitativ forskning.....	19
4.2	Menneskevitenskapelig vitenskapsteoretisk perspektiv .....	20
4.2.1	Hermeneutikk .....	21
4.3	Å forholde seg til metode som studentforsker.....	24
4.4	Utvalg .....	25
4.5	Intervju.....	27
4.5.1	Lokale for intervjuene .....	28
4.5.2	Semistrukturert intervju .....	29
4.5.3	Fokusgruppeintervju .....	30
4.5.4	Transkribering .....	31
4.6	Analyse og drøfting .....	32
4.7	Studiens troverdighet og gyldighet.....	35
5	Teori.....	36
5.1	Følelser .....	37
5.2	Emosjoner .....	39

5.3	Følelsene og hva de forteller oss .....	41
5.4	Følelser og ledelse.....	47
5.5	Følelser i rollen som leder.....	50
6	Analyse og drøfting .....	54
6.1	Analyse av følelser i rollen .....	55
6.1.1	Ord som blir brukt for positive følelser.....	57
6.1.2	Ord som blir brukt for negative følelser .....	58
6.1.3	Ord som blir brukt for øvrige følelser .....	59
6.2	Drøfting av følelser i rollen .....	61
6.3	Analyse og drøfting av hvordan følelsene påvirker rollen som daglig leder .....	67
6.3.1	Hvordan følelsen sinne påvirker rollen som daglig leder .....	69
6.3.2	Analyse av hvordan følelsen sinne påvirker rollen .....	70
6.3.3	Drøfting av hvordan følelsen sinne påvirker rollen .....	70
6.3.4	Hvordan følelsen forakt påvirker rollen som daglig leder .....	72
6.3.5	Analyse av hvordan følelsen forakt påvirker rollen .....	73
6.3.6	Drøfting av hvordan følelsen forakt påvirker rollen .....	74
7	Konklusjon.....	76
	Litteraturliste .....	77

## Forord

Etter mange år i barnehagebransjen med roller fra assistent til regionleder kom jeg til et veiskille der jeg fikk muligheten til å oppfylle en drøm om å bli student på heltid og fordype meg i fag med mulighet for å utvikle meg videre. Slik begynte min reise som masterstudent i barnehagekunnskap, med retning ledelse. I den forbindelse må jeg takke min kjære mann som har støttet meg i valget og stått ved min side og heiet på meg gjennom hele studiet. I tillegg til at han har en forkjærlighet for språk, som gjør at han i siste fase gikk gjennom det språklige i teksten.

Jeg er ydmyk overfor informantene som ga av seg selv, som hadde troen på prosjektet og som var villige til å dele hvilke følelser de kjenner på som daglig leder i barnehage og hva det gjør med dem. Tusen takk for at dere gjorde dette mulig.

Takk til gode venner som har lyttet, vært i dialog og trodd på meg. Sønner og svigerdøtre som har heiet på mine valg og gitt meg påfyll i en ensom studiehverdag. En mor som har gitt meg rommet jeg trengte for fordypning og konsentrasjon. Og alle medstudenter som har øst av sin kunnskap, lyttet, samtalt, diskutert, vært både støtte og motstand, og som ga meg refleksjoner og vekst.

Ved OsloMet ønsker jeg å takke Magritt Lundestad som ga meg det lille ekstra som emneansvarlig; du så meg og tok meg trygt i havn. Stine Holte for en tydelighet jeg trengte som 80%-leser i slutten av skriveprosessen. Og ikke minst min veileder Ole Henrik Hansen som har hatt troen på mitt prosjekt hele veien, som har støttet, roet, trygget og dyttet på meg til rett tid og fulgt meg gjennom hele denne lange og til tider ensomme prosessen mot en ferdigstilt masteroppgave.

Jeg har lært enormt mye av å være i denne prosessen som et arbeid med masteroppgave er; vært frustrert og sliten, men allikevel mest glad og kjent på iver, og det har for meg vært en fordypningsprosess hvor jeg tenker at jeg får lyst til å forske og ikke minst skrive mer.

Oslo, mai 2023

Anita Merethe Ribe Sollid

Kontakt: [anitasollid@yahoo.no](mailto:anitasollid@yahoo.no)

## Sammendrag

### Hensikt

Hensikten med denne masteroppgaven er å presentere og diskutere hvilke følelser som oppstår i rollen som daglig leder i barnehage og hvordan følelsene påvirker rollen.

### Metode

Semistrukturerte kvalitative intervjuer, tre en til en-intervjuer og ett fokusgruppeintervju med tre daglig ledere i barnehage.

### Funn

Daglig ledere opplever et spekter av følelser i rollen. Følelsene ligger innenfor positive, negative og øvrige følelser. Noen følelser er mer representert enn andre i rollen og for noen av de negative og øvrige følelsene er det ikke gjort funn. Ved å ha innsikt i egne følelser og hvordan følelsene påvirker rollen kan daglig leder både regulere følelsene og bruke følelsen i rollen. De daglige lederne uttrykker følelsene med ulike ord og ikke alle følelser som er funnet er representert hos alle lederne.

### Forskningsbegrensinger

Studien er en kvalitativ studie med tre informanter og er ikke representativ for større grupper. Ved å gjennomføre en større studie kunne man inkludere flere daglig ledere til studien. En slik studie kunne belyse følelsene som oppstår ut fra flere teorier om følelser og sett på hvordan det ville bidra til å forstå hvordan følelsene påvirker rolleutførelsen.

### Praktiske konsekvenser

Ved å bevisstgjøre daglig ledere på hvilke følelser som oppstår i rollen og hvordan følelsene påvirker rollen vil daglig leder kunne få en innsikt i egne følelser. Dermed vil de kunne kjenne igjen følelsen, håndtere den og forholde seg til den bevisst. Slik kan daglig ledere oppnå en innsikt som gir dem mulighet til å regulere og bruke følelsene på en konstruktiv måte.

### Originalitet/verdi

Denne studien søker å bidra til økt kunnskap om hvilke følelser som oppstår i rollen som daglig leder i barnehage og hvordan følelsene påvirker daglig leders rolle. Mitt ønske er at lederes følelser i rollen bringes inn i samtaler, ledersamtaler og veiledninger, og at temaet belyses gjennom studier og kompetanseutvikling av ledere. Slik vil kunnskapen om egne følelser gi en økt forståelse for hvordan de virker, slik at man som leder kan møte følelsene ved å håndtere dem på en konstruktiv og god måte i lederrollen.

## Abstract

### Purpose

The purpose of this master-thesis is to present and discuss emotions that occur in the role as general manager of kindergarten, and how these emotions affect the role.

### Methodology

Semi-structured qualitative interviews, three one to one-interviews and one focus group interview with three general managers of kindergarten.

### Findings

General managers experience a range of emotions in their role. The emotions lie within positive, negative, and other emotions. Some emotions are more represented than others in the role and for some of the negative and other emotions no findings have been made. By having insight into their own emotions and how the emotions affect the role, the general manager can both regulate the emotions and use the emotion in the role. General managers express their emotions with different words and not all the emotions found are represented by all the managers.

### Research limitations

The study is a qualitative study with three informants and is not representative of larger groups. By carrying out a larger study, more general managers could be included in the study. Such a study could shed light on the emotions that arise from several theories about emotions and see how it would contribute to understanding how emotions affect role performance.

### Practical consequences

By making general managers aware of the emotions that arise in the role and how the emotions affect the role, the general managers will be able to gain an insight into their own emotions. In this way, they will be able to recognize the feeling, handle it and relate to it consciously. In this way general managers can gain an insight that gives them the opportunity to regulate and use their emotions in a constructive way.

### Originality/value

The study seeks to contribute to increased knowledge about emotions that arise in the role as general manager and how the emotions affect the role of general managers. My wish is that managers' feelings in the role are brought into conversations, management discussions and guidance, and that the topic is illuminated through studies and competence development of managers. In this way, a leader can face the emotions by handling them in a constructive and good way in the leadership role.

# 1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg begrunne mine valg for forskningsspørsmålene. Jeg vil omtale avgrensingen av forskningsspørsmålene og vise til hvordan masteroppgaven er bygd opp.

## 1.1 Bakgrunn for valg

I 1987 startet jeg min yrkeskarriere i barnehage og i løpet av denne tiden har jeg gjort meg noen erfaringer, fått noen oppfatninger, hatt opplevelser, hatt faglige samtaler, utviklet meg og utdannet meg. Dette har ført til at jeg har fått en førforståelse som kan ha gitt meg fordommer og antagelser som har gjort at jeg nå interesserer meg for temaet følelser i rollen hos daglig leder, da jeg mener det er av betydning å belyse (Harstad, 2022, s. 93–94). Antagelsene kommer av erfaringer som ansatt under daglig ledere, som kollega til daglig ledere eller som nærmeste leder til daglig ledere. Da jeg jobbet som assistent var mitt fokus i størst grad hvordan førskolelæreren (tittel på barnehagelærer fra 1971 til 2014) fungerte i sin rolle (Denk & Korsvold, 2020). Etter førskolelærerutdanningen jobbet jeg som pedagogisk leder og ble opptatt av daglig lederrollen og hvordan daglig leder påvirket hele barnehagens kultur. Som daglig leder ble jeg oppmerksom på hvordan de ulike daglige lederne tolket og utførte rollene sine, som igjen påvirket resultatene og utviklingen i barnehagen. Dette påvirket også hvordan relasjonen mellom oss daglig lederkolleger ble. Senere ble jeg regionleder. Da fikk jeg et overordnet blikk på daglig ledere og hvordan de jobbet for å utvikle egne barnehager. Jeg har lagt merke til at det er mye følelser i sving i de ulike rollene og hvordan følelsene kan være en drivkraft som blir brukt konstruktivt for arbeidskulturen, men også hvordan følelsene kan skape usunne arbeidskulturer.

Gjennom erfaringene og observasjonene av egen daglig lederrolle og av andre daglig lederes rolletolkning har jeg sett at følelsene har stor betydning for rollen daglig ledere utfører og hvordan følelsene i rollen kan påvirke arbeidet i barnehagene. Erfaringene og observasjonene har gjort at jeg har antagelser om at følelsene preger rollen til daglig leder i barnehagen og dermed opplever det som så viktig for utvikling av rolleforståelsen at jeg ønsker at jeg som studentforsker med et masterprosjekt må undersøke dette nærmere dette (Schein, 2010, s. 23). Mine antagelser er blant andre at følelser kan brukes positivt i rollen som daglig leder, om man er bevisst følelsene. Om daglig leder ikke er seg bevisst følelsene, kan følelsene stå i veien for å danne en kultur der godt lederskap og godt psykososialt arbeidsmiljø oppstår. Et godt psykososialt arbeidsmiljø vil danne en kultur som igjen vil få betydning for hvordan hverdagen til barn og foreldre blir. Slik jeg ser det er det av betydning at daglig ledere er seg bevisst de følelsene som oppstår i rollen som daglig leder. I denne oppgaven settes søkelyset på øverste leder i barnehagen som innehar tittelen *styrer* i Oslo kommune, *enhetsleder* i Trondheim kommune eller *daglig leder* som i Stiftelsen Kanvas og Norlandia

barnehagene. Kjært barn har mange navn, og selv om rammeplanen benytter tittelen styrer, vil jeg i denne oppgaven bruke benevnelsen daglig leder. Begrunnelsen er at jeg selv har vært ansatt med tittel daglig leder og vært leder for daglig ledere i barnehager og det faller derfor naturlig for meg å benytte daglig leder tittelen i denne masteroppgaven. Ut fra det jeg er kjent med er det kun i barnehagesektoren at daglig leder tituleres styrer. Barnehageloven sier om styrer at: «Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning eller annen høyskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse» (Barnehageloven, 2006, § 24).

Rammeplanen for barnehage viser til at alle yrkesgrupper i barnehagen «[...] skal bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15). Daglig leder for barnehagen er ansvarlig for å sette rammene for å innfri arbeidet som forventes utført, som rollemodeller med ansvar for kulturen de utvikler. Nils Gilje viser til Giddens (f. 1938) som « [...] hevder at sosiale aktører skaper sosiale strukturer, og at disse strukturane formar aktørane sine intensjonar og handlingar» (Gilje, 2019, s. 221). Rammeplanen sier at vi skal jobbe med at «[...] barnehagen skal bidra til at barna uttrykker sine følelser, tanker, meninger og erfaringer på ulike måter» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 48). Dette gir en forventning om at daglig leder skal ha forståelse for dette arbeidet og at det kan være lurt å starte med seg selv, egen forståelse av følelser, og at de selv kan sette ord på følelsene på en reflektert måte, slik at det styrker dem i rollen som daglig leder, og som rollemodell.

## 1.2 Forskningsspørsmål og avgrensning

I jakten på hvordan jeg skal spisse oppgaven med tanke på daglig leder og følelser var jeg innom flere forskningsspørsmål før jeg til slutt sto igjen med: Daglig leder og følelser som oppstår i rollen. I denne prosessen var jeg innom flere emner og spørsmål sett i lys av følelser. Det første emnet jeg valgte var: Når daglig leders følelser står i veien for utvikling av barnehagen som lærende organisasjon. Og spørsmålet jeg da stilte ble: Hvilke følelser hos daglig leder kan stå i veien for utviklingen av barnehagen som organisasjon? Her hadde jeg med følgende underspørsmål: Hvilke konsekvenser kan det gi i en barnehageorganisasjon når daglig leder styres av egne følelser? Hvilke konsekvenser kan det gi i tilknytningsarbeidet med barna? (Arbeidstittel i prosjektskissen som ble lagt frem 17.06.23). Etter tilbakemeldingen på prosjektskissen, forsto jeg at jeg gikk inn i forskningsarbeidet med et ønske om å få bekreftet mine antagelser om at det er noen følelser som kan være skadelige for å lede og utvikle gode kvalitetsbarnehager, og at dette var lite egnet for et forskningsprosjekt. Jeg forsto at jeg hadde en vei å gå med å ta blikket vekk fra å være regionleder og daglig leder i møte med rollen som studentforsker og endre blikket mitt på oppgaven til et forskerblikk (Harstad, 2022, s. 91–92). Forskningsspørsmålene jeg så jobbet videre med var: Daglig leders følelser og hvordan følelsene påvirker utviklingen av barnehagen som lærende organisasjon?



(Sendt veileder 29.06.22) Og to måneder senere: Når følelser oppstår i jobbsammenheng. Hvordan påvirker følelsene daglig leders arbeid i barnehagen? (Forberedelse til første masterseminar 26.08.22)

I arbeidet med intervjuguiden falt alt på plass da jeg fant ut at det var følelsene som oppstår i rollen som daglig leder jeg ønsket å undersøke. Jeg opplevde det som en god drivkraft å forske på hvilke følelser daglig leder opplever i egen rolle og det å la daglig leder være i fokus med søkelys på daglig leder. Forskningsspørsmålene for denne masteroppgaven er:

Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen?

Hvordan påvirker følelsene rollen som daglig leder i barnehagen?

Ved å se nærmere på daglig leders følelser i rollen undrer jeg meg på hvilke følelser de kommer til å formidle. Er det slik at de vil komme til å fremstille seg selv på en positiv måte for å fremstå som flinke eller vil de dele de følelsene de synes kan være kompliserte og vanskelige. Det jeg kjenner til fra egen praksis er at vi ofte snakker mer om det som er vanskelig og føles problematisk, enn det som er positivt, kanskje fordi vi i jobbsammenheng trenger å lufte tanker og få en dialog rundt det vi opplever som vanskelig. Vi kan være preget av jantekulturen som sier at du skal ikke tro at du er noe, så slik sett vil det være fint om de også fremstiller seg selv med et positivt fortegn. Det kan også ofte være et søkelys på det vi synes kan være problematisk og at vi opplever at våre medarbeidere viser følelser som ikke er forenlig med arbeid med barn og mennesker generelt. Vil informantene falle for fristelsen til å snakke om andres følelser kontra egne følelser i rollen eller vil de være tro mot selve forskningsprosjektet. For hvordan påvirker følelsene rollen til daglig leder? Vil de fortelle noe om hva følelsene gjør med dem som individ i rollen eller vil de si mer om hvordan de bruker og ønsker å bruke følelsene i rollen? Hvordan vil de beskrive egen opplevelse av egne følelser i rollen sett i lys av egen bevissthet og selvinnsikt? Underspørsmål jeg videre ble nysgjerrig på etter arbeidet med empirien ble:

Hvilke følelser blir beskrevet i rollen?

Hvordan påvirker følelsen sinne rollen som daglig leder?

Hvordan påvirker følelsen forakt rollen som daglig leder?

### 1.3 Oppgavens oppbygning

I innledningskapittelet har jeg sagt noe om begrunnelsen for mine valg for forskningsspørsmålene og omtalt avgrensingen av forskningsspørsmålene vil jeg beskrive hvordan masteroppgaven er bygd opp. Kapittel 2 om tidligere forskning belyser kort betydningen av studiet innenfor forskningsfeltet. Jeg viser til søkemetodene som er benyttet for litteratursøkene og til funnene som ble gjort. I kapittel 3 om etikk vil jeg vise til etikkens betydning for forskning og for rollen som studentforsker. I kapittel 4 om metode vil jeg si noe om kvalitativ forskning og menneskevitenskapelig vitenskapsteoretisk perspektiv. For så å si noe om hermeneutikken, den hermeneutiske sirkelen, hermeneutikken og følelser og om kritikk av hermeneutikken. Videre vil jeg vise hvordan jeg forholdt meg til metode som studentforsker og til utvalget av informanter. Så vil intervju som metode bli belyst ved å si noe om lokale for intervjuene, det semistrukturerte intervju, fokusgruppeintervju og transkriberingen. Mot slutten av metodekapittelet vil jeg se på analyse og drøfting, for til slutt å si noe om studiens troverdighet og gyldighet. I kapittel 5 om teori presenterer jeg teorien som er benyttet og starter med å si noe om følelser, for så å si noe om emosjoner. Videre; om følelsene og hva de forteller oss, følelse i ledelse og til slutt om følelser i rollen som leder. I kapittel 6 om analyse og drøfting vil jeg analysere og drøfte forskningsspørsmålet: Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen, ved underspørsmålet: Hvilke følelser blir beskrevet i rollen? I analysen vil jeg vise hva de daglige lederne selv sier de opplever av følelser i rollen, før jeg viser til hvilke ord de bruker som tyder på hvilke følelser som oppstår i rollen, for så å drøfte funnene. Jeg vil deretter analysere og drøfte forskningsspørsmålet: Hvordan påvirker følelsene rollen som daglig leder i barnehagen, ved underspørsmålene: Hvordan påvirker følelsen sinne rollen til daglig leder og hvordan påvirker følelsen forakt rollen til daglig leder? Jeg vil vise til sitater fra intervjuene med informantene for så å se på hvordan følelsen som er funnet påvirker rollen. I siste kapittel 7, vil jeg presentere konklusjonen og tanker for videre forskning.

## 2 Tidligere forskning

I dette kapittelet belyses kort betydningen av studiet innenfor forskningsfeltet. Jeg viser til søkemetodene som er benyttet for litteratursøkene og til funnene som ble gjort.

### 2.1 Betydningen av denne studien innenfor forskningsfeltet

Jeg har selv erfart at følelser er av betydning for hvordan daglig leder i barnehage reflekterer over egen rolle som beskrevet i kapittel 1. I møte med medstudenter og andre innenfor barnehagefeltet har jeg blitt møtt positivt og responsen er at det er gjenkjennbart og at det er et viktig tema å belyse. Noe av det som gir meg denne forståelsen er at de kommer med egne erfaringer og fortellinger på hvordan daglig leders følelser har vært utslagsgivende for dem eller for barnehagen de jobber i nå

eller tidligere. Historiene de deler er ofte om hvordan daglig leder påvirker sine medarbeidere og setter føringer for arbeidsutførelsen til de ansatte, ut fra følelser som oppstår hos daglig leder. Sett i lys at dette er følelsene i daglig lederrollen et felt det burde vært større kunnskap om, men opplever at det mangler innenfor barnehagesektoren, innenfor utdanningen og som tema for danningen av daglig leder i rollen. Nå kan det være at det er motstemmer til mine antagelser som jeg ikke har møtt eller som velger å være tause. Men jeg velger å stille spørsmålet: Er det slik at det er vi som ikke kjenner til aktuell forskning innenfor feltet eller er det slik at forskningen mangler?

## 2.2 Søkemetode

Litteratursøkene til denne mastergraden er gjennomført etter at intervjuene, transkriberingen og analysene var gjennomført. Jeg valgte denne fremgangsmåten da jeg ønsket å være nysgjerrig på hva jeg kunne finne i forskningsmaterialet. Hva ville komme til syne i analysen, ville jeg finne tidligere forskning som belyser det samme og hva ville jeg finne av litteratur for å utvide og presisere funn i materialet. Slik opplevde jeg prosessen som åpen og fokusert mot empirien. Jeg måtte stille spørsmålet om hvordan egne antagelser, tidligere erfaringer og kunnskap ville påvirke mitt blikk på materialet. Men åpenheten har i perioder gjort meg usikker på om jeg er på riktig vei, i den forstand at jeg har stilt meg selv spørsmålet: er det forskning jeg bedriver og vil jeg kunne finne noe av interesse for fagfeltet? Min erfaring så langt er at det å stå i usikkerheten som studentforsker ikke er en motsetning til å inneha en trygghet i at forskningsmaterialet vil gi retningen for masterprosjektet. Jeg kan være nysgjerrig på funnene som dukker opp både tidlig og sent i prosessen og samle dem inn med tanke på at de kan komme til en eller annen form for nytte. Dette har gitt meg en ro i arbeidet. For å finne ut av om det er andre som har funnet temaet om daglig ledere og følelser interessant har jeg benyttet meg av ulike søkemetoder og søkeplattformer.

Jeg benyttet søkemotoren Google.com for å lese Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven, 2005), Lov om barnehager (Barnehageloven, 2006) og Rammeplan for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Jeg har også sett på litteraturlister i aktuelle artikler, mastergrader, i tidligere pensum og fagbøker for inspirasjon til videre lesning og forståelse av temaet. Søkene nevnt over er gjort i perioden januar til mai 2023. Søkene i søkeområdene som blir beskrevet videre i dette kapittelet er gjort i perioden 13.-15.03.2023.

De første søkene ble gjort i databasen Academic Search Ultimate og innunder denne databasen valgte jeg å benytte Education Source, ERIC – the Education Resources Information Center og SocINDEX. Søkeordene som ble benyttet er her fremstilt i kategorier slik de ble benyttet i søkelenker.

Søkelenken med ord som beskriver ord for følelser og daglig leder ble satt sammen med ulike kombinasjoner av ordene i lenkene, som vist under. Lenken om følelser hadde alltid med søkeordene feeling og emotion, lenken om daglig leder hadde alltid med søkeordene leader og manager. Søkelenken bestående av ord for barnehage som starter med kindergarten bestod av de samme tre ordene ved hvert søk. Følgende ord ble benyttet i søkelenkene:

- Kindergarten or preschool or early childhood education.
- Manager or managers or management or general manager or leader or leaders or leadership or leadership skills or supervisor or supervisors or executive or administration.
- Emotion or emotions or emotional state or mood or feeling or feelings or affect or experiences or attitudes or perceptions.
- Norway or Sweden or Denmark or Scandinavia or Nordic countries.

I databasen NB-ECEC – Nordic Base of Early Childhood Education and Care benyttet jeg filteret de har på egen nettside og ordene som ble benyttet var:

- ledelse, leder, Norge, Sverige og Danmark

I Oria ved OsloMet - digitale søk for norske fag- og forskningsbibliotek, benyttet jeg søkeord på språkene norsk, dansk, svensk og engelsk. Søkeordene som ble benyttet var:

- Barnehage, børnehage, vuggestue, dagtilbud, daginstitution, förskola, dagis, kindergarten, preschool, early childhood education
- Styrer, daglig leder, leder, administration, administrering, rektor, leader, leaders, manager, managers
- Følelser, emosjoner, emotioner, känslor, feeling, emotion
- Norge, Sverige, Danmark, Nordiske land, Nordiske lande, Nordiska Länder, Nordic countries

For å finne et utvalg artikler som kunne benyttes som grunnlag for tidligere forskning i denne masteroppgaven, satte jeg opp følgende kriterier for å gjennomgå funnene.

Artikkelen skal:

1. dreie seg om barnehage
2. handle om følelser/emosjoner
3. være om daglig leder
4. være om ett eller flere skandinaviske land
5. være fagfelleurdert/ Peer Reviewed
6. være innenfor tidsperioden 2018-2023 eller innenfor tidsperioden 2013-2023

Hvis artikkelen ikke inneholder ett av disse seks kriteriene ble den utelukket.

## 2.3 Funn

Ut fra kriteriene for søkene som er satt for tidligere forskning viser funnene at det er lite forskning på daglig leder i barnehagen og deres funksjon i barnehagen. Det var få funn som skrev om daglig leder i barnehage, rollen og følelser. Jeg vil under vise til de mest aktuelle artiklene jeg fant og gi et kort resyme av artiklene for å gi et inntrykk av hva de beskriver av elementer som kunne være av interesse for denne masteroppgaven. Jeg vil også vise til hva jeg mener de mangler med tanke på å skrive om daglig leder og følelser i rollen og hvordan følelsene påvirker rollen.

I den første artikkelen av Lunneblad og Garvis (2019) skriver de om ledere og deres perspektiv på eget lederskap og på organisasjoner. De påpeker at det er gjort lite forskning på daglig leder i vår samtid. Fokuset er på barnehagen, barna og barnehagelærerne (Lunneblad & Garvis, 2019, s. 938). De undersøker distributed leadership – det menneskelige perspektivet der lederen identifiserer seg som en del av ansattgruppen og som leder til kollektive handlinger, noe som står i kontrast til innflytelsen av New Public Management (Lunneblad & Garvis, 2019, s. 939). De ser at, i og med at daglig ledere er den viktigste gruppen ansatte i barnehagen for å skape kvalitet, må det forskes mer på dem for å få nærmere innsikt i rollen (Lunneblad & Garvis, 2019, s. 944). Artikkelen tar opp hvordan daglig leder ser på eget lederskap, men tar ikke opp følelser som tema.

Videre viser artikkelen til Franzén og Hjalmarsson (2021) at de setter søkelys på daglig leders oppgaver og deres daglige arbeid. De svenske daglige lederne er ansvarlige for barnehagens arbeidsmåter, læringsmiljø, samarbeid mellom foreldre og barnehagen, og for å se til at barn får mulighet til å medvirke i egen barnehagehverdag (Franzén & Hjalmarsson, 2021, s. 23). Grunnet lite studier på ledelse, både i det større feltet barn og utdanning og i svenske barnehager, benytter de seg av forskning av hvordan ledere i andre lands utdanningsinstitusjoner gjør det, for slik å se på ledelse i svenske barnehager. Dette til tross for at de er klar over at det kan være problematisk å se til andre land, siden oppgavene og arbeidsforholdene kan være ulike. De viser til det personlige lederskapet hvor delegering av ansvar og transformasjonsledelse er kommet som et skifte innenfor ledelse. Og de peker på at transformasjonsledelse blant annet bygger på et emosjonelt grunnlag og at skolelederne må regne med at det er forventninger og krav fra medarbeidere om at de innehar en form for emosjonell kompetanse i relasjonen til de ansatte (Franzén & Hjalmarsson, 2021, s. 24–25). Franzén og Hjalmarsson ønsker seg videre forskning på hvordan daglig ledere tolker og forstår oppgavene de er gitt, sett i lys av lokale forhold, som skaper ulike posisjoner for den daglig lederen til å navigere innenfor (Franzén & Hjalmarsson, 2021, s. 34). Artikkelen tar opp hvordan daglig leder

ser på egne oppgaver og daglige gjøremål, men ikke hvordan de ser på egne følelser og hvordan de påvirkes av dem i rollen.

Håkansson (2019) har sett på hvordan daglig leders lederskap fungerer i systematisk kvalitetsarbeid i svensk kontekst. Hvordan ser barnehageledere på ledelseshandlinger, med vekt på ledelse for læring (Håkansson, 2019). Den ser ikke på daglig leders rolle med henblikk på følelser som oppstår.

Artikkelen til Klages et al. (2020) undersøker hvordan daglig ledere leder og veileder nyutdannede barnehagelærere. De finner to retninger for veiledningen, en individuell- og en organisasjonsorientering (Klages et al., 2020). De ser ikke på daglig leders følelser i rollen som daglig leder eller hvordan det påvirker rollen.

På søkesiden Oda fikk jeg opp to masteroppgaver, som er skrevet om emosjoner og lederskap. Jeg velger å si noe om dem, til tross for at de ikke er fagfellevurdert.

Masteroppgaven av Rødal (2021) har tittelen: «Emosjonell kompetanse i barnehageledelse: en kvalitativ studie av tre barnehagestyreres opplevelse rundt emosjonenes betydning for utøvelse av ledelse, med vekt på beslutninger som tar opp emosjoner og ledelse i omstillinger i barnehagen.» Denne masteroppgaven er skrevet av en daglig leder med erfaring fra rollen som daglig leder og omhandler ledelse og emosjonenes betydning for utførelse for beslutninger. Hun skriver at; «Å forske på emosjoner og hvilken rolle de spiller i barnehagestyrers utøvelse av ledelse, blir aktuelt med tanke på å styrke ledelsen i barnehagesektoren» (Rødal, 2021, s. 11). I sin oppsummering skriver hun at de daglige lederne ved å være lydhøre overfor medarbeidernes emosjonelle signaler, bruker signalene som en del av relasjonsbyggingen. Fokuset ligger på arbeidsmiljø og arbeidsinnsats. Videre skiller alle de tre daglige lederne i studien mellom profesjonalitet og egne emosjoner og ser på egne emosjoner som forstyrrende for lederskapet. Egne emosjoner står i veien for emosjoner som responssystem i ledelsen (Rødal, 2021, s. 82).

Den andre masteroppgaven skrevet av Aasvang (2018) har tittelen: «Den nye barnehagen. En glede eller en sorg? Emosjonenes betydning ved ledelse for omstilling.» Hun skriver at; «[...] leders egne emosjoner, tanker og uttrykk i relasjonene med sine ansatte ha betydning i denne oppgaven» (Aasvang, 2018, s. 9). Aasvang har hatt informanter fra alle yrkesgrupper i barnehagen. Hun konkluderer med at emosjoner aktiveres hos daglig ledere og medarbeiderne i en omstillingsprosess, at tidligere erfaringer bidro og at emosjonene kunne være fremmende og hemmende i omstillingsprosessen (Aasvang, 2018, s. 58).

Både Rødal (2021) og Aasvang (2018) skriver at de ikke finner tidligere forskning om temaet emosjoner og daglig ledere i barnehagen. Jeg velger å tolke deres interesse for temaet med at, det

er en interesse fra de som jobber som daglig ledere og barnehagelærere for å vite mer om emosjoner, som en kompetanse og ved omstillingsprosesser med fokus på daglig ledere.

Det jeg finner av forskning på følelser og emosjoner i barnehage, er forskning på barn og følelser, hvordan jobbe med barns følelser, sett i lys av barnehagelærerens metode for arbeidet, og følelser og emosjoner i samhandlingen mellom barn og ansatte. I flere av artiklene påpekes det at det er lite forskning på daglig ledere og fra mine funn mangler det forskning på hvilke følelser som oppstår i rollen som daglig leder og hvordan følelsene påvirker rollen.

### 3 Etikk

I dette kapittelet vil jeg vise til etikkens betydning for forskning og for rollen som studentforsker.

Som studentforsker er det av betydning å følge de forskningsetiske retningslinjene (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021). Repstad (2019) viser til at en hele tiden må være bevisst sin egen rolle som forsker samtidig som at dette ikke gir frihet til å bli lemfeldig og tolke materiale med svakt belegg (Repstad, 2019, s. 9). Mårtensson og Puggaard (2019) viser til at hos Kirkegaard er en «etiker [...] en person, der søger sandhet/vished eller den rette handling» (Mårtensson & Puggaard, 2019, s. 186). Noe av det en studentforsker må øve på er å identifisere og vurdere etiske dilemmaer som fremkommer i egen forskning for så å fremvise skjønnet man har utøvd gjennom egne refleksjoner i fremstillingen i det skriftlige arbeidet. Man må innhente samtykke fra deltagerne i forskningen og vise dem før, under og etter forskningsarbeidets gang, at man respekterer deres ulike verdier og holdninger; at man er bevisst at man ikke fordømmer, at man ikke vil gjøre deltagerne forlegne under intervjuene, eller ved formidlingen av forskningen (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 8, 18, 27). Jeg valgte å benytte meg av intervju som metode da jeg ønsket å gjennomføre en kvalitativ forskning, og jobbet for å ha med meg et metaperspektiv på egen rolle inn i intervjusituasjonen (Repstad, 2019, s. 84; Wadel, 1996, s. 24). Når intervjuene var overstått og analysen gjennomført, bør man reflektere over om man er for lojal overfor datamaterialet (Repstad, 2019, s. 114). Man kan ha utviklet sympati for informantene, fordi man opplever å komme tett inn på dem, nesten så man er litt kjent med dem, også med tanke på at de bidrar ærlig om egne følelser i yrkesrollen. Lojaliteten til informantene kan slå inn når man trekker ut deler av materialet, når man skal besvare spørsmålene en ønsker svar på. Man kan bare benytte smådelar av et stort datamateriale og man kan slik få en opplevelse av at det meste av materiale står igjen uformidlet. Som støtte i arbeidet som studentforsker kan man lene seg til normene innenfor forskningsetikken (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 5). De viser til fire normer som er nevnt i de forskningsetiske retningslinjene: sannhetsnormen, den metodologiske normen, den

institusjonelle normen og mer alminnelige normer. Sannhetsnormen er en ufravikelig norm og man er forpliktet som studentforsker å komme med de funnene man har, på en ærlig og redelig måte og ikke unnlate å vise til funn som kan være «ubehagelige» å formidle, men som kan vise seg er de mest interessante. Slik påser man at forskningen i seg selv er pålitelig. I dette arbeidet skal man være saklig, klar, etterrettelig, og funnene må kunne etterprøves slik at de vitenskapelige metodene følges med forsvarlighet. De institusjonelle normene bidrar til at forskningen er åpen, kollektiv og kritisk. «Alle disse normene konstituerer og regulerer god vitenskapelig praksis og skal sikre forskningens integritet. Forskningsetikk omfatter også mer alminnelige normer, som er avledet av samfunnets krav og forventninger til forskningen i bred forstand» (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 5). De alminnelige normene representerer ivaretagelse av menneskeverdet ved at deltageres opplevelse av likeverdighet, frihet og selvbestemmelse for å sikre at forskningen er forsvarlig (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 5).

På den andre siden skal man ivareta det som forventes av en som forsker, samtidig som det forventes at man utøver godt skjønn i møte med deltagerne. I og med at spørsmålene jeg stiller i forskningen omhandler følelser i rollen som daglig leder, kan det komme frem opplysninger som kan oppleves av personlig karakter for deltagerne. Det blir derfor av betydning å formidle at det som kommer frem i intervjuene blir behandlet som taushetsbelagt materiale, og at forskere er lovpålagt taushetsplikt (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 23–24). Gilje (2019) viser i sin bok «Hermeneutikk som metode; En historisk introduksjon» til Spinoza og den gylne regelen; ikke gjør mot andre det du ikke vil at noen skal gjøre mot deg. «Spinoza meinte at den gylne regelen skulle regulere alle menneskelege handlingar. Det betyr at også tolkningsarbeidet måtte ha ein etisk basis» (Gilje, 2019, s. 81). Den gylne regelens gjensidighetsprinsipp fungerer som en etisk rettesnor for våre handlinger, da det å tolke forskningsmaterialet også er en handling. Så i vår handling, som fortolker, skal vi ivareta deltagerne på en måte som vi selv hadde ønsket om vi ble fortolket. Slik håper jeg at jeg som studentforsker klarer å vise ydmykhet, være respektfull og inneha gode intensjoner i møte med informantene og det materialet som kommer frem gjennom forskningen (Gilje, 2019, s. 81). Videre viser de forskningsetiske retningslinjene (2021) til at forskningen må skje innenfor visse kriterier og forsvarlighet, som lagring og deling av de innhentede dataene og at deltagerne opplever at forskningsresultatet presenteres på en forsvarlig og forståelig måte (s. 25-26). I tillegg blir det av betydning å ta hensyn til tredjepart som blir omtalt i forskningen som ansatte, barn, foreldre og andre samarbeidsparter i barnehagen, som ikke har gitt sitt samtykke til å delta.



Som studentforsker vil jeg gjøre denne masteroppgaven tilgjengelig, til tross for at jeg ikke vet hvordan den vil bli vurdert av andre. Slik legger jeg til rette for at andre kan komme med kritisk blikk på min forskning og for at forskningen skal kunne være etterprøvbar (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 13–16). Ønsket er at jeg kan tilføre ny kunnskap. Jeg ønsker å vise til god henvisningsskikk og benytter APA7 sine retningslinjer. Jeg har ingen intensjon om å ta på meg æren for det bidraget andre har kommet med innenfor forskning og kunnskap, men har med et ønske om å anerkjenne deres arbeid. Jeg ønsker ved å være redelig å unngå fabrikkering og forfalskning av materialet og resultatene, eller fordreie og fortie analyser eller fortolkninger som er relevante for denne masteroppgaven. Som studentforsker forsøker jeg å være ærlig om egen usikkerhet i møte med det å være ny forsker og i møte med materialet jeg har innhentet (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 5). Med dette som intensjon, ønsker jeg at denne masteroppgaven formidles slik at den blir oppfattet som en kilde til pålitelig kunnskap.

### 3.1 Rollen studentforsker

Jeg har i denne oppgaven valgt å beskrive meg som en studentforsker, slik Harstad (2022) benytter i sin bok, «Å tenke om metode» (s. 24). Lesning av denne boken ble mitt første møte med benevnelsen studentforsker. Jeg opplevde benevnelsen som riktig for den rollen jeg selv opplever at jeg er i, en student som forsker.

Den menneskevitenskapelige forskningen dreier seg [...] om å fortolke og forstå mennesket og det menneskelige. [...] Da er det viktig å ikke være så engstelig for å ta i bruk sin egen erfaring av å være menneske i verden. Slik sett kan vi en hel del om å være forskere i kraft av å være mennesker. (Harstad, 2022, s. 6)

Jeg har valgt å legge inn avsnittet om rollen som studentforsker innunder kapittelet om etikk. Jeg opplever å være tett på informantenes fortellinger gjennom egne erfaringer fra daglig leder rollen og i for eksempel å le med dem under intervjuene, som gjør at jeg må se nærmere på egen rolle som studentforsker med et etisk blikk. Når jeg har ledd med dem under intervjuet er det fordi jeg har kjent meg igjen i følelsene i det de har formidlet, samtidig som det gjorde meg usikker på om det ville være med å påvirke intervjuene. Jeg viser til fagfeltet veiledning for å vise til de to etiske dilemmaene jeg tar opp her, å le og benytte improvisasjon som har vært en del av tidligere yrkesutøvelse.

Beate Lund (2021) viser til Tveiten (2018) når hun beskriver humor og humoristisk atmosfære i veiledning. Jeg mener dette også kan være overførbart til en forsker-informant relasjon (s. 166). Forskers kompetanse til å skape god stemning kan ha betydning for kvaliteten man får i intervjuet og

humor kan skape denne kontakten. Hvis informanten oppfatter at humoren er ensbetydende med at forskerens har en etisk forståelse for hvorfor det brukes humor i forskningen vil informanten oppleve å bli ivaretatt. I en slik sammenheng er det fint å avklare om humoren passer inn ved å metakommuniserer om den humoristiske atmosfæren. Hvis begge parter er bekvemme med humoren dem imellom, kan humoren tilføre intervjuet noe positivt. De forskningsetiske retningslinjene viser til at forskere også er studentforskere og at man alltid skal opptre forsvarlig og ha en aktsomhetsplikt (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 6).

En konsekvens av egen yrkesutøvelse er at jeg er kjent med å improvisere ved å benytte ulike verktøy inn i ulike former for arbeidsoppgaver. Jansen (2014) viser til Berliner (1994) sin definisjon av improvisasjon: «Improvisasjon innebærer bearbeidelse av før-komponert materiale og planlegging i relasjon til nye ideer, unnfanget, skapt og transformert under de spesielle forhold som råder ved en fremførelse, derved vil unike trekk bli tilført ved hver eneste kreativ handling» (Berliner, 1994, s. 241, sitert i Jansen, 2014, s. 50). En konsekvens av at jeg improviserte, ble at jeg inviterte informantene til å være med i en metasamtale. Slik ønsket jeg at de kunne gi meg en tilbakemelding på hvordan de opplevde meg som studentforsker. Dette ble en improvisert handling da det ikke var en del av min opprinnelige plan for arbeidet med intervjuene. Metasamtalen ble gjennomført etter intervjuene var overstått, men i forbindelse med fokusgruppeintervjuet den 23.11.22, da alle informantene var til stede. Med metasamtale viser jeg til det Ole Løw (2019) skriver i boken «Pædagogisk vejledning»: det oppstår to ting i en samtale, temaet for samtalen og hvordan man opplever relasjonen mellom partene i samtalen. Ved å snakke om relasjonen får man frem metabudskapet, ett budskap om hvordan budskapet skal oppfattes (s. 36). Slik tok jeg med meg egne erfaringer fra rollen som veileder inn i rollen som studentforsker, hvor metasamtalen i denne sammenhengen er for å informantenes syn på rollen. For å benytte metasamtalen inn i forskningen måtte jeg ha ytterligere kommunikasjon med Sikt som er kunnskapssektorens tjenesteleverandør for å undersøke om jeg kunne bruke denne informasjonen inn i forskningen, se vedlegg 5 for kommunikasjonen. Sikt sin begrunnelse ble: «Så lenge deltagerne har fått informasjon og gitt samtykke til at det vil benyttes tilbakemeldinger i oppgaven din, så trenger du ikke å melde det til oss som endring» (Vedlegg 5). I og med at jeg hadde informert og fått samtykke av informantene om å bruke metasamtalen i oppgaven, benytter jeg denne muligheten.

Hvilken betydning kan det ha å være en insider som forsker, en som informantene opplever som en av dem, i kraft å ha innehatt daglig leder rollen selv? Artikkelen til Dwyer og Buckle (2009) beskriver dette opp mot egne erfaringer som kvalitative forskere (s. 55). De viser til at den kvalitative

forskeren er preget av at forskeren spiller en direkte og nær rolle inn i forskningen, ved både innhenting av data til forskningen og i analysen av forskningen.

Whether the researcher is an insider, sharing the characteristic, role, or experience under study with the participants, or an outsider to the commonality shared by participants, the personhood of the researcher, including her or his membership status in relation to those participating in the research, is an essential and ever-present aspect of the investigation.

(Dwyer & Buckle, 2009, s. 55)

Dwyer og Buckle (2009) viser til Watson (1999) og Armstrong (2001) at det å være en insider kan gjøre at informanter ønsker å delta i studiet og kan inngi tillit til at man som forsker forstår informantenes situasjon (s. 58-59). De føler en trygghet og tillit til det å delta i forskningen (Dwyer & Buckle, 2009, s. 58). Magritt Lundestad (2021) er inne på det samme når hun skriver om styreere i egen forskning, at hun opplever at det gir henne tillit at hun informerer om egen bakgrunn som styrer, underviser og forsker (s. 67). Jeg har selv jobbet som daglig leder i elleve og et halvt år og som regionleder for daglig ledere i tre år. Dette gjør at jeg oppleves som en insider. Det kan på den andre siden også være ulemper ved å være insider. Man kan bli så deltagende og forståelsesfull at man mister evnen til å skille mellom hva som er egne tanker og følelser om temaet og hva som er informantenes tanker og følelser. I tillegg kan det føre til at aspekter ved temaet ikke kommer frem, da man som insider er så kjent med hva som vil komme opp at man ikke stiller de rette utdypende spørsmålene, som kunne gitt en ny og annen informasjon. Det er både fordeler og ulemper ved å være en insider, men det å være en utenforstående fører heller ikke til at man ikke påvirker gruppen med hvem man er og hva man står for. I begge tilfeller blir det viktig med et metaperspektiv på egen rolle og at man kan prøve å jobbe med egne antagelser (Dwyer & Buckle, 2009, s. 59). Hos Dwyer og Buckle (2009) oppsummeres det: «Instead, we posit that the core ingredient is not insider or outsider status but an ability to be open, authentic, honest, deeply interested in the experience of one's research participants, and committed to accurately and adequately representing their experience» (Dwyer & Buckle, 2009, s. 59). Noe jeg, som studentforsker, har forsøkt å få til i egen forskning.

Jeg har også vært tydelig på at jeg i denne sammenhengen har tatt på meg forskerblikket i møte med informantene. Dette ble viktig da vi våren 2022 hadde et samarbeid i forbindelse med min studie i veiledning, der jeg var veileder for informantene gjennom fem gruppeveiledninger. Jeg var tydelig på hva mine forventninger i forskerrollen var og hvordan jeg valgte å innta forskerrollen, som en mer tilbaketrukket og lyttende deltager. Jeg var også tydelig på at jeg ønsket at de skulle fortelle hva de

assosierte rundt spørsmålene og at det ikke var noe som var rett eller galt ved deres fremstilling av egne følelser i rollen (Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora, 2021, s. 22). Anne sier i metasamtalen om forskerrollen:

Jeg opplever at vi samlet sett her har mye samlet lederskap til sammen, at man kan oppleve likeverdighet, selv om du har en annen rolle enn oss, akkurat nå. Så tror jeg det ligger en sånn respekt der fordi du kan le litt underveis, fordi du sikkert kjenner deg igjen, ikke sant? Og da tror jeg det fjerner noe av den der, apropos det jeg sa i sted, med at forskere kan være litt sånn skremmende på samme yrkesgruppe. (Transkripsjon, forskerrollen, 23.11.22, Anne, l. 192-201).

Anne opplever også at vi er et fellesskap ved å kjenne til det å være daglig leder i barnehage over tid som gjør oss likeverdige som informanter og studentforsker. Slik jeg forstår Anne sin tilbakemelding har min bekymring for å le med dem ikke hatt en negativ effekt. Jeg har ivaretatt tilliten ved at hun opplever det at jeg har ledd som at jeg gjenkjenner deres fortellinger da jeg har vært en daglig leder selv. Det at jeg har vist innsikt i deres fortellinger ved å le med dem, kontra det å innta et nøytralt uttrykk, har ført til at jeg har skapt tillit kontra å være en insider som kommer inn som en ekspert, som kunne vært skremmende.

## 4 Metode

I dette kapittelet vil jeg si noe om kvalitativ forskning og menneskevitenskapelig vitenskapsteoretisk perspektiv. Så vil jeg si noe om hermeneutikken, den hermeneutiske sirkelen, hermeneutikken og følelser, og kort om kritikk av hermeneutikken. Videre vil jeg vise hvordan jeg forholdt meg til metode som studentforsker og vise til utvalget av informanter. Intervju som metode vil bli belyst ved å si noe om lokale for intervjuene, det semistrukturerte intervju, fokusgruppeintervju og transkriberingen. Mot slutten ser jeg på analyse og drøfting, for til slutt å si noe om studiens troverdighet og gyldighet.

### 4.1 Kvalitativ forskning

For å undersøke forskningsspørsmålene ønsket jeg å benytte meg av kvalitativ forskningsmetode ved intervjuer. Pål Repstad (2019) skriver i sin bok om kvalitative metoder at de kvalitative metodene viser til de egenskapene og karaktertrekkene en finner ved fenomenet en skal undersøke (s. 16).

Kvale og Brinkmann (2021) presiserer i sin bok om kvalitative forskningsintervjuer at: «Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å forstå sider ved intervjupersonens dagligliv, fra hans eller hennes perspektiv. Forskningsintervjuets struktur er likt den daglige samtalen, men som et

profesjonelt intervju involverer det også en bestemt metode og spørreteknikk» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 42). De kvantitative forskningsintervjuene vil være semistrukturerte.

Analysene og drøftingen av analysene er hentet fra datamaterialet fra fire semistrukturerte intervjuer, hvor tre av intervjuene er med hver og en av informantene og det siste og fjerde intervjuet er et fokusgruppeintervju med alle tre informantene. Jeg valgte å ha intervju med hver enkelt informant før fokusgruppeintervjuet av fem årsaker. For det første måtte jeg ta standpunkt til om jeg hadde fått tilstrekkelig materiale til forskningen etter de tre intervjuene. For det andre ville et fokusgruppeintervju gjøre studien større og mer tidkrevende for meg som studentforsker. For det tredje ville informantene da ha fått mulighet til å reflektere over egne følelser i rollen som daglig leder over tid, i dette tilfellet fra tre til fem uker etter eget intervju. For det fjerde hadde alle tre informantene ytret ønske om et fokusgruppeintervju og for det femte kunne det å være sammen i et fokusgruppeintervju gi ytterligere tanker om emnet. Jeg valgte å invitere til og gjennomføre fokusgruppeintervjuet, da informantene selv hadde ønske om dette og jeg var nysgjerrig på hva som ville komme frem. Fokusgruppeintervjuet ga ytterligere informasjon om temaet og ga nye innfallsvinkler inn i min tankeprosess som studentforsker inn i masteroppgaven og hvilken retning den tar.

## 4.2 Menneskevitenskapelig vitenskapsteoretisk perspektiv

For å kort beskrive hva menneskevitenskapelig forskning er, vil jeg benytte Harstad (2022) sin beskrivelse: «Den menneskevitenskapelige forskningen dreier seg [...] om å fortolke og forstå mennesket og det menneskelige» (Harstad, 2022, s. 6). I møte med forskningen skal man ikke være redd for å bruke de erfaringene man har ervervet seg gjennom livet. Så i kraft av å være et menneske med erfaringer og førforståelse med sine antagelser, ligger det et godt utgangspunkt for å bli forskere på menneskevitenskapen. «Vitenskapsteorien kan forstås som en gren av filosofien som har som mål å undersøke og beskrive hva vitenskapelig kunnskap og praksis er» (Harstad, 2022, s. 13–14). Hvilke metoder ønsker jeg å undersøke og forstå egen forskning med?

I boken «Videnskap og pædagogikk» viser Mårtensson og Puggaard (2019) til at Sartre (1905-1980) anvender en fenomenologisk inspirasjon for å se på eksistensielle betraktninger og at han ble spesielt opptatt av følelser og deres fenomenologiske strukturer (s. 202). «Følelser er bundne til subjektivitet og betydning. Sistnevnte [,følelsene] beskriver Sartre som «totaliteten af forbindelser mellom menneskelige-væren og verden» (Sartre, 1969:68, sitert i Mårtensson & Puggaard, 2019, s. 203). Jeg kunne valgt å se på følelser ut fra et fenomenologisk perspektiv og gått inn i daglig leders livsverden for å få deres følelser frem. Men i og med at jeg er opptatt av hvordan man i rollen som daglig leder påvirker sine omgivelser ved å uttrykke følelser, hvordan følelsene blir håndtert i

hverdagen, daglig leders egen bevissthet om følelsene og deres betydning for utøvelsen av egen rolle, har jeg valgt å benytte meg av hermeneutikken.

#### 4.2.1 Hermeneutikk

Ved å ha en filosofisk hermeneutisk tilnærming til forskningsprosjektet vil jeg som studentforsker, gjennom innhenting av materialet, transkriberingen, analysen og drøftingen, være åpen for å kunne forstå og tolke det informantene kommer med av tanker, refleksjoner og de fortellingene som brukes, for å beskrive egne følelser i yrkesrollen (Repstad, 2019, s. 113). «Hermeneutikk betyr «fortolkningslære» og kommer fra det greske *hermeneuein*, som har litt ulike betydninger. Det kan være å *uttrykke* (utsi, tale), å *utlegge* (fortolke og forklare) eller det kan være å oversette fra ett språk til et annet» (Harstad, 2022, s. 75–76). Harstad (2022) benytter i kapittelet om hermeneutikken i boken, «Å tenke om metode», tekningen til Gadamer (1900-2002). «Det er [...] en forskningspraksis på menneskets premisser Gadamer legger opp til, som nettopp krever at man tar i bruk den man er» (Harstad, 2022, s. 76). Som jeg var inne på i avsnitt 3.1, kapittel om etikk, har informantene opplevd meg som en insider i rollen som studentforsker, en de har kunnet relatere seg til, ved å være den jeg er.

Ved å se på intervjusituasjonen som en dialog viser Harstad (2022) til Gadamer (2010) sine to ulike dialogformer – autentisk og inautentisk. I en autentisk dialog vil man være lyttende og tilstede for informantene og det de forteller, slik at intervjuet kan ta veier som er uforutsette for begge parter (s. 88). «Å drive menneskevitenskapelig fortolkning handler heller om å *ikke* ha bestemt seg på forhånd for hva man skal finne» (Harstad, 2022, s. 89). Jeg selv hadde bestemt meg for hva jeg ønsket å bevise ved å forske på daglig ledere og følelser, som beskrevet i 1.2 om utviklingen av egne forskningsspørsmål. Med en slik førforståelse med meg inn i forskningen ville jeg bedrevet en inautentisk dialog som ville forhindret min forståelse og jeg kunne med det ha betraktet informanten som objekter ved å objektivere dem (Harstad, 2022, s. 89–90). Gadamer vektlegger at en av de viktigste tingene en forsker kan gjøre, er å være åpen. Og med det må vi forstå at det vi hittil har forstått er utilstrekkelig. Ved å velge for eksempel semistrukturerte intervjuer, som jeg vil beskrive nærmere i 4.5.2, i kapittelet om intervju, velger jeg en metode som åpner for denne åpenheten.

Og dette innebærer at vi må ha en slags tilstedeværelse for det som dukker opp her og nå, hvor vi ikke følger ferdiglagde prosedyrer. Da vil vi tvert imot kunne ende opp med å lukke oss for mulighetene. Spørsmålet den menneskevitenskapelige forskeren derfor bør stille seg i møte med det som skal fortolkes og forstås, er av typen: Hva legger vi merke til, og hvorfor? Hva er vår

umiddelbare og intuitive respons? Hva er egentlig interessant med det som er foran oss, og i hvilken sammenheng? (Harstad, 2022, s. 90)

Gilje, (2019) viser til at: «Det hermeneutiske tolkningsarbeidet tar (derfor) sikte på å avdekke ein underliggende samanheng eller ei djupare meining i [...] menneskelege handlingar og resultatata av slike handlingar» (Gilje, 2019, s. 11). Og ved å finne et fokus, skriver Gilje, blir noe annet ufokusert. Her må jeg som studentforsker ha med meg en slags selvrefleksjon hvor vi reflekterer over spørsmålene som kommer og hva vi har av antagelser i møte med dem. Det er i dette spenningsfeltet mellom spørsmålene og det vi skal forstå og våre antagelser at forståelsesprosessen begynner (Harstad, 2022, s. 90).

#### *4.2.1.1 Den hermeneutiske sirkel*

Harstad (2022) beskriver den hermeneutisk sirkel som at det er «[...] fordommene som gjør det mulig å forstå noe som helst – som gir oss vår egen tilgang til den hermeneutiske sirkel» (Harstad, 2022, s. 94). Ved å komme til mellomrommet mellom informantens intensjon og forskerens førforståelse. Forskeren er selv innvevd i den hun forsker på (Harstad, 2022, s. 94). Repstad (2007) presiserer at vi alltid har med våre før-forståelser og fordommer inn i alt av hendelser, i andre mennesker og ved å benytte den hermeneutiske sirkelen kan vi ta hensyn til dette (s. 175). Den får oss til å se helheten, for slik å gå tilbake for å se på delene, tilbake igjen til helheten, og slik fortsetter den hermeneutiske sirkelen som i en runddans. «Kriteriet er at delene i teksten må vere samstemde med heilskapen» (s. 175). Repstad lar Kvale (1979) beskrive den hermeneutiske spiralen som:

Denne spiralbevegelsen gir mulighet for en kontinuerlig utdypning av meningsforståelse. Med en tekst foran seg – for eksempel et nedskrevet intervju – leser man altså først vanligvis igjennom det hele for å prøve å danne seg et helhetlig inntrykk. Så går man tilbake til de enkelte temaer og delutsagn, prøver å utkrystallisere deres mening og betydning, og vender så tilbake til en mer reflektert helhetstolkning, og så videre. (Kvale, 1979, sitert i Repstad, 2019, s. 121–122).

Så ved å se på helheten i forskningsmaterialet, for så å gå ned i delene, for igjen å løfte blikket og se delene i lys av helheten vil jeg undersøke hvilke følelser som oppstår i rollen og hvordan følelsene igjen påvirker rollen som daglig leder, som igjen vil påvirke følelsene daglig leder har.

#### 4.2.1.2 Hermeneutikken og følelser

Hvordan kan hermeneutikken åpne for å komme nærmere inn på hvilke følelser som oppstår i daglig lederrollen? Fauskevåg (2019) undersøker i sitt kapittel, hvordan «Å leve eit djupt liv – subjektiv sjølvinnsikt og kompetanse», fra boken «Selvinnsett og profesjonalitet». Han skriver: «[...] subjektrefererende kjensler legg grunnlaget for ei *utviding av* omgrepet emosjonell kompetanse. I tillegg til den strategiske handteringa av kjensler kan omgrepet utvidast med ein hermeneutisk dimensjon – som evna å *artikulere eller fortolke det normative innhaldet i egne kjensler*» (Fauskevåg, 2019, s. 128). Jeg vil således bli avhengig av at informantene har et utviklet språk for å uttrykke egen refleksjon over de følelsene som oppstår hos dem (Fauskevåg, 2019, s. 128). En refleksjon som går dypere enn de primære behovene, som sult og smerte. Men ved refleksjon som går dypere, den subjektrefererende som griper fatt i normer og verdier. Det å sette ord på følelsen av å bli skamfull i en situasjon da en kjenner på opplevelsen av å bli krenket eller misforstått.

Det normative vokabularet gjer det mogleg å ta del i ei verd der meining og verdi ikkje berre er ein funksjon av dei lystene og behova en har, men der meining og verdi også blir etablert gjennom sterke evalueringar [...]. For den sterke evaluaren finst det altså ting eller situasjonar han har lyst på, men som han likevel vel bort fordi det bryt med normer og verdier han identifiserer seg med som subjekt. (Fauskevåg, 2019, s. 111–112)

På denne måten kan en oppnå en dypere selsvinsikt gjennom å snakke om (Fauskevåg, 2019, s. 128–129). Følelser kan være noe annet enn ens egne reaksjoner på en objektiv virkelig. Følelsene kan gi oss en innsikt i hvordan vår verden manifesterer seg for oss mennesker og kan ikke bare ses på som noe som oppstår i mennesket alene. Gjennom følelsene lærer vi om den verden vi lever i og interagerer med hverandre. Det å utvikle kompetanse som daglig leder vil da ikke bare handle om å strategisk håndtere følelsene som oppstår i dem selv, men om at lederen er en del av den virkeligheten, i barnehagen i samspill med den virkeligheten denne utgjør.

Repstad (2019) viser hvordan følelser hos forskeren kan stå i veien for eget arbeid. Møtet med den virkeligheten informantene artikulerer og setter ord på, om egne følelser, vil føre til at jeg vil fortolke det jeg hører, leser og finner i materialet (s. 121). Som forsker må jeg også være oppmerksom på at mine følelsestriggere kan stå i veien for den fortolkningen jeg gjennomfører. Gilje (2019) beskriver hvordan Dilthey (1833-1911) i sitt arbeid utviklet hermeneutikken til «å gjelde handlingar og andre menneskelege uttrykk. Han ville altså forstå intensjonar, motiv og handlingar [...] Når ein prøver å forstå meiningsinnhaldet i eit kjærteikn, visar ein sjeldan til naturlover og kausalforklaringar. Ein les, tolkar og forstår kjærteiket» (Gilje, 2019, s. 112). Videre viser Gilje til Weber (1864-1920) som ved å



forholde seg til det hermeneutiske subjektivitetsprinsippet viste til at vi må studere de handlinger som oppstår og gjennom våre beskrivelser av handlingene sette ord på de følelsene som oppstår og oppfatningene som ligger oss nærmest eller egen opplevelse av situasjonen (s. 124). Det som kan se likt ut for andre, der for eksempel to personer viser glede i en situasjon, kan gi eller ha ulik mening for de to personene. Vi må undersøke de subjektive oppfatningene for å forstå hvilken mening handlingene gjør for dem. «Skal vi forstå den meininga som ei handling har, må vi rekonstruere kva aktøren trur er tilfellet. Det er grunntanken i det hermeneutiske subjektivitetsprinsippet» (Gilje, 2019, s. 125).

#### 4.2.1.3 *Kritikk av hermeneutikken*

Poststrukturalister er kritisk til hermeneutikken da de mener at når vi tolker og forstår gjør vi det på bakgrunn av hvordan vi oppfatter verden (Harstad, 2022, s. 99–100). Selv om vi gjør grundige fortolkninger som er helhetlige, omfattende og systematiske vil det være potensiale for at forståelse vil unnsnippe. De mener at når vi leser en tekst så produserer teksten en virkelighet for oss som påvirker leserens syn på verden eller at teksten har en virkning på leseren. De problematiserer at man innenfor hermeneutikken forestiller seg «[...] at en tekst, en ytring, en handling eller noe annet skal representere mening fra virkeligheten utenfor seg selv» (Harstad, 2022, s. 100).

### 4.3 Å forholde seg til metode som studentforsker

Hvilke føringer må man forholde seg til som studentforsker og hvor fri er man? Det å bli en student var for meg en prosess der jeg måtte endre egen tenkning for eksempel i forståelsen av hvordan jeg leste faglitteratur og forskningsartikler. I rollen som leder i barnehagesektoren hadde jeg hatt mye ansvar og myndighet. Jeg var vant til å ta raske beslutninger, innhente informasjon på en effektiv måte; slik kunne jeg være effektiv og rekke innom mange varierte arbeidsoppgaver på kort tid. Som student måtte jeg øve meg på ikke å se på litteraturen for å finne verktøy som jeg skulle ut og operativt bruke. Jeg måtte selvfølgelig benytte meg av evnen til å være effektiv, ta valg og prioriteringer, men å lese ble en langsom og møysommelig prosess og jeg måtte bruke mye tid på å få forståelsen av hvordan jeg skulle bruke tekstene for å skrive egne faglige tekster. Jeg måtte trene og ta imot vurderinger på egne tekster for å bli en skrivende studentforsker (Harstad, 2022, s. 137).

Ola Harstad (2022) satte ord på noe i boken «Å tenke om metode», som tydeliggjorde og anerkjente min rolle som studentforsker ved at «Man forsker aldri i et vakuum – hverken historisk, institusjonelt, faglig eller sosialt» (Harstad, 2022, s. 158). Vi bærer med oss alle fire elementene. Som studentforsker kan jeg kjenne på en glede i det å kunne være fordypet i prosessen, kjenne på flyten som oppstår i egne oppdagelser i skjæringspunktet mellom teori og metode, i det gleden over å lære og oppdage, oppstår (Harstad, 2022, s. 167). Hvis man møter empirien og teorien med de brillene vi

har og tenker at det er de må vi ha på og følge til enhver tid, da står vi ikke fritt i vår tenkning. Men det går an å se på møtet med alt som påvirker oss inn i prosessen, med at man står «i et spenningsfelt, hvor man på den ene siden er *bundet* av de mindre og større sammenhenger man er innvendt i, og på den andre siden er *fri* til selv å tenke, skape og gjennomføre sitt eget prosjekt» (Harstad, 2022, s. 158–159). Når jeg for eksempel valgte å bringe med meg en metaperspektiv samtale om egen forskerrolle inn i forskerarbeidet, kjente jeg i etterkant at nå gjør jeg noe jeg ikke tror er vanlig. Men det er ikke dermed slik at det er feil, selv om jeg ikke er kjent med dette selv. Slik opplever jeg meg fri som studentforsker. Samtidig er det trygt å forholde seg til rammene som teori og empiri, tidligere forskning, forskere og tenkere har tenkt, beskrevet og gjort. Det ligger noe bakenfor deres kunnskap som kan løfte min kunnskap og min forskning opp og frem (Harstad, 2022, s. 156). «Dette spenningsforholdet er fruktbart, og jeg tror ikke det avgjørende er å frigjøre seg fra det som binder en. For akkurat som at tenkning skjer i møte med tenkning, vokser noe nytt – som et forskningsprosjekt – alltid ut av noe gammelt» (Harstad, 2022, s. 159). Det blir viktig å ha med seg en åpen og mottagelig holdning for det som viser seg i materialet som er innhentet og ha med seg ett selvstendig og kritisk blikk på egen forskning. Og jeg håper jeg lykkes med det i denne oppgaven og lar et sitat fra Harstad få avslutte dette avsnittet, da han beskriver så godt det vi som studentforskere ønsker å lykkes med.

Menneskevitenskapelige forskere er *ikke nøytrale*, og de tror heller ikke at de er det. De skjønner at fortolkning og forståelse ikke bare avhenger av det teoretiske apparatet man anvender, men også av den som anvender det. Forskerens førforståelse spiller en rolle, og det er også den som gjør det mulig å forstå noe som helst. Når forskeren «investerer» av seg selv på denne måten, er det også mulig å forvente et «utbytte»: forståelsen som bringes inn i forståelsesprosessen kan utvides og endres, noe som også endrer forskeren selv. (Harstad, 2022, s. 165)

#### 4.4 Utvalg

For å si noe om utvalget av informanter går jeg tilbake til våren 2022 da jeg gjennomførte emnet veiledning i barnehagen som en lærende organisasjon, 15 studiepoeng, som del av dette masterstudiet i barnehagekunnskap. Jeg trengte deltagere til veiledningene som jeg skulle gjennomføre som en del av arbeidskravet i emnet. Januar 2022 sendte jeg en e-post til to seksjonssjefer for barnehage i to ulike bydeler i Oslo kommune. E-posten inneholdt en forespørsel om det kunne være en eller flere daglig ledere i bydelen som ønsket veiledning, eventuelt for seg selv eller for hele personalgruppen. Tidsrommet for veiledningene var i perioden februar til mai.

Etter halvannen uke fikk jeg positiv respons fra tre daglig ledere, i en og samme bydel. De svarte, etter at seksjonssjef for barnehagene videresendte e-posten til de private barnehagene i bydelen.

Jeg takket for deres henvendelse og i løpet av tre arbeidsdager hadde jeg avtaler med alle tre om en telefonsamtale. I disse telefonsamtalene kom det frem at alle hadde et ønske om å ha faglig kontakt med andre daglig ledere og valget falt da naturlig på å tilby dem gruppeveiledning. Ønsket var å få veiledningen på ulike prosjekter i barnehagene som skulle løfte barnehagen som en lærende organisasjon. Det å kunne få veiledning og å kunne være sammen med andre daglig ledere, uten å ta hensyn til kohorter og smittevern, var et ønske fra de daglig lederne nå da koronapandemien hadde roet seg. De tre deltagerne er daglig ledere i tre private, enkeltstående barnehager som ikke inngår i en kjede eller annen form for større organisert nettverk.

Etter å ha hatt fem gruppeveiledninger, med tre ulike veiledningsteknikker gjennom fire måneder, var det et gjensidig tillitsforhold veisøkerne imellom, og mellom veisøkerne og veileder lagt på et godt tillitsfundament. Jeg hadde presentert at jeg ønsket å skrive en masteroppgave om følelser ved første veiledning. Dette førte til at en av informantene ønsket å ta opp egne følelser i rollen som daglig leder som tema i den veiledningen hun skulle være veisøker. Jeg valgte veiledningsformer som skulle bidra til å utvikle egen barnehage som lærende organisasjon. Jeg tenkte at kanskje dette ikke var forenlig teknikk med tanke på det temaet hun ønsket å ta opp under veiledningen. Men hun som veisøker og jeg som veileder opplevde begge at det ga effekt å jobbe med temaet følelser hos daglig leder i møte med utfordrende hendelser i barnehagen.

I og med at vi kun hadde en veileder/veisøkerrelasjon, tenkte jeg at veisøkerne kunne bli egnet som informanter til studentforskningen hvor temaet, følelser som oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen og hvordan følelsene kan påvirke rollen, kunne være riktig. Min tanke var at det å ha en etablert gjensidig tillitsrelasjon til informantene i forkant, ved at de har kjennskap til meg nå som deres tidligere veileder, ville gjøre det lettere for meg som studentforsker å få innsikt i deres tanker og fortellinger om egne følelser i rollen (Repstad, 2019, s. 83). Vissheten om at de hadde tillit til meg kom av at jeg alltid i etterkant av veiledningene hadde en metasamtale med en tilbakemelding på hvordan de opplevde min rolle som veileder. Informant 2 Silje bekrefter dette i tilbakemeldingen den 23.11.23: «Jeg synes det er, litt fint, at vi har litt historie» (Transkripsjon, forskerrollen, 23.11.22, Silje, l. 107). Jeg løftet frem tanken om utvalget av informanter i første veiledning med egen veileder, i denne masteroppgaven, og vi ble da enige om at de tidligere gruppeveiledningene med informantene kunne være et godt grunnlag for å få innsikt i daglig lederes følelser i egen rolle (Repstad, 2019, s. 81).

Jeg forespurte så informantene ved å henvende meg til dem med en felles e-post til alle tre og alle tre bekreftet raskt at de ønsket å være med. I ettertid innså jeg at jeg burde ha sendt hver og en av informantene e-post med spørsmål om deltagelse, slik at de ikke skulle føle på et gruppepress fra de to andre, om de selv ikke hadde et ønske om å delta. Etter at vurderingen fra Sikt var klar for studentforskningen, sendte jeg den formelle henvendelsen per e-post om deltagelse til forskningsstudiet til hver og en av informantene. Se vedlegg nr. 2 for Sikt sin vurdering av behandling av personopplysningene og vedlegg nr. 3 for forespørselen om deltagelse i forskningsprosjekt.

De daglige lederne som er informanter i studiet, er ledere for private, enkeltstående barnehager og utvalget består av en mann og to kvinner. Informant Thomas har tre års erfaring som daglig leder, informant Silje har ti års erfaring som daglig leder og informant Anne har tolv års erfaring som daglig leder. Thomas og Silje har erfaring som daglig ledere fra en barnehage mens Anne har erfaring som daglig leder fra to barnehager. De tre er i aldersgruppen 37 til 45 år og barnehagene de leder har to eller tre avdelinger. Navnene jeg bruker på informantene er hentet fra de mest vanlige navnene innenfor det årskullet de er født og er ikke deres egne navn.

#### 4.5 Intervju

Jeg ønsket å vite noe om hva de daglige lederne selv mente om egne følelser i rollen som daglig leder og var derfor ute etter deres livsverden (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 22). Repstad (2019) viser til at: «Ledere er ofte rasjonalistiske; de vil snakke fakta, ikke følelser» (Repstad, 2019, s. 93). Og det ble derfor viktig at de daglige lederne skulle være komfortable med å være åpne om egne følelser i jobbsammenheng. Videre ble det av betydning at jeg fremsto som åpen, imøtekommende, anerkjennende og ydmyk overfor det de fortalte for å vekke tillit (Repstad, 2019, s. 77, 88). Jeg valgte derfor å ha intervjuene med hver og en, før jeg inviterte til et fokusgruppeintervju. Jeg benyttet lydopptak under intervjuene, via app på egen mobiltelefon. Appen er godkjent for forskningsintervju og er linket opp mot nettskjema gjennom Universitet i Oslo, nettskjemanr. 283872 (vedlegg 1). Ved bruk av opptaksappen, kunne jeg konsentrere meg om hva informantene snakket om og dermed være tilstedeværende på en annen måte enn om jeg skulle notere ned det de sa, i tillegg til å observere faktorer som øyekontakt, tidsbruk og stemmebruk (Repstad, 2019, s. 84; Wadel, 1996, s. 24). Ved å være mer til stede i intervjuet som forsker har man lettere for å improvisere noe som kan føre til at informantene utdyper og begrunner sine svar på en bedre måte.

I og med at jeg benyttet meg av metasamtale i etterkant av fokusgruppeintervjuet kunne jeg få en pekepinn på om jeg hadde oppnådd mine mål. Informant Thomas trekker frem: «Den strukturen, du er så tydelig på dine forventninger, dette skal vi gjøre, dette skal vi gjennom og det gjør det lett for meg som ikke er så strukturert. Man vet hva man kommer til og det er veldig bra» (Transkripsjon,

forskerrollen, 23.11.22, Thomas, l. 7-14). Jeg kan si meg enig med Thomas i at dette er av betydning, men jeg reflekterte ikke selv over dette i mine forberedelser. Årsaken til dette er antagelig at jeg er glad i struktur for å få retning i eget arbeid. Silje påpeker at: «Jeg synes du er nøytral, i hvert fall nå [i fokusgruppeintervjuet]. Du spurte bare for å få svarene dine. Du var på en måte ikke en deltager, du var bare til stede og ledet oss litt inn på sporet» (Transkripsjon, forskerrollen, 23.11.22, Silje, l. 16-25). Thomas beskriver nøytraliteten som: «Jeg tenker du ikke er med å farge intervjuet med dine tanker eller ditt standpunkt, som gjør deg nøytral» (Transkripsjon, forskerrollen, 23.11.22, Thomas, l. 70-71). Jeg merket selv under fokusgruppeintervjuet at jeg inntok en rolle som observatør til samtalen. Informantene hadde god dynamikk seg imellom store deler av intervjuet og jeg ble koblet inn eller koblet meg selv på, ved behov. Kvale og Brinkmann (2021) sier at: «Forskningintervjuet er ikke en konversasjon mellom to likeverdige parter, ettersom det er forskeren som definerer og kontrollerer samtalen» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 22). Forskjellen på forskerrollen under intervjuene var at jeg under en-til-en intervjuet måtte gi informantene anerkjennelse ved kroppsspråk og med støtteord som «ja», «mm». Under fokusgruppeintervjuet bidro informantene selv til anerkjennelse og støtte slik at jeg fikk en mer passiv rolle, med tanke på anerkjennende kommunikasjon.

#### 4.5.1 Lokale for intervjuene

Da første gruppeveiledning våren 2022 ble gjennomført, var vi i barnehagen til Thomas. Vi opplevde at rommet for gruppeveiledningen hadde sine svakheter, det var forstyrrende for oss at andre ansatte kom inn i pauserommet og vi hørte hva som ble sagt utenfor døren og ute på lekeplassen under gruppeveiledningen. I tillegg begrenset vi personalets mulighet for å avvikle pause da vi brukte deres pauserom. Vi drøftet så om noen av de andre barnehagene hadde egnede lokaler for gruppeveiledningene. Ingen av de tre barnehagene viste seg å ha egnede lokaler som oppfylte behovene for gruppeveiledningene som var; 1) vi skulle kunne jobbe uten forstyrrelser, 2) sikre at det som kom frem under veiledningssamtalene, skulle forbli mellom veileder og veisøkere. Vi hadde da to alternativer, møterom på OsloMet eller benytte leiligheten jeg bor i, fra 1895, som har god plass og et preg av representasjonsbolig over seg. De sa da at de ønsket å fortsette gruppeveiledningene hjemme hos meg, noe som fungerte tilfredsstillende. Ved evalueringen av veiledningene ytret de daglige lederne at de hadde positive erfaringer med å være på mitt kjøkken da det gjorde at de kunne snakke fritt, uten å tenke på at andre kunne overheøre hva de snakket om og at de likte atmosfæren. I og med at vi hadde etablert oss hjemme hos meg fortsatte jeg med intervjuer på mitt kjøkken når vi gikk fra rollene som veisøker - veileder til informant - studentforsker. Silje sier at: «Stedet er ikke nytt, man er komfortabel, vi er jo her» (Transkripsjon, forskerrollen, 23.11.22, Silje, l. 112-118) og Anne bekrefter dette: «Det tror jeg er et godt poeng»

(Transkripsjon, forskerrollen, 23.11.22, Anne, l. 123). Tryggheten lokalet ga ved å kunne snakke uten avbrytelser eller bli overhørt, gjorde at de å kunne beskrive episoder som ble opplevd som ubehagelige å snakke om. Anne sier: «Bare det å ha lave skuldre ved å være her» (Transkripsjon, forskerrollen 23.11.22, Anne, l. 109). Denne tryggheten ble essensiell og gjorde at det kom frem fortellinger om egen rolle, jeg ellers tror kunne blitt utelatt. Kontinuiteten de samme lokalene ga ble viktig for å kunne bygge videre på tilliten og tryggheten i situasjonen og relasjonen.

#### 4.5.2 Semistrukturert intervju

Jeg valgte å benytte semistrukturerte forskningsintervjuer da jeg ønsket å få innsikt i informantenes egne tanker, refleksjoner og opplevelser for hvordan deres følelser i rollen som daglig leder oppleves (Repstad, 2019, s. 77). Jeg ønsket at de skulle formidle tankene, refleksjonene og opplevelsene gjennom deres hverdagspråk for hvordan følelsene påvirker deres rolle (Stiegler et al., 2018, s. 25). Intervjumalen som ble utformet ble fulgt under intervjuene. Måten jeg gikk frem på var å følge med på spørsmålene underveis slik passet jeg på at alle temaene ble belyst. Videre stilte jeg oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuet for å få frem nyanser ved fremstillingene av følelsene (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 44–46). Jeg startet med å stille hovedspørsmålene:

- Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen?
- Hvordan blir du oppmerksom på følelsene?

Underspørsmålene jeg så fulgte med på om ble besvart var:

- Hvordan håndterer du følelsene du får gjennom rollen som daglig leder?
- Er det forskjell på følelser som oppleves som positive og følelser som oppleves som negative? Beskriv nærmere.
- Hvilke situasjoner/hendelser fremmer følelser? Beskriv nærmere.
- Hvordan påvirkes dine samarbeidspartnere i jobbsammenheng, av følelsene som oppstår hos deg, som daglig leder? Med samarbeidspartnere menes ansatte, eiere, foresatte, barn, PPT, barnevern, leverandører, m.m.
- Bruker du, som daglig leder, følelsene dine bevisst i jobbsammenheng?

De siste minuttene av intervjuet spurte jeg om de hadde fått formidlet alt de ønsket (Repstad, 2019, s. 91). Se vedlegg 4 for intervjumal.

### 4.5.3 Fokusgruppeintervju

Jeg valgte å invitere informantene til fokusgruppeintervju da jeg var nysgjerrig på hvordan dialogen og interaksjonen deltakerne imellom kunne gi nye elementer til oppgaven og jeg ønsket å gi noe tilbake til de daglige lederne, da de selv ønsket gruppeintervju.

Fokusgruppeintervju «kjennetegnes av en ikke-styrende intervjustil, der det først og fremst er viktig å få frem mange forskjellige synspunkter om emnet som er i fokus for gruppen» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 179). Fordelen med denne intervjuformen er at informantene kan respondere på hverandres utsagn, som kan føre til refleksjoner de ikke fikk på intervjuet med studentforsker alene. Kvale og Brinkmann viser til: «Når det dreier seg om følsomme, tabubelagte temaer, kan gruppesamspillet gjøre det lettere å uttrykke synspunkter som vanligvis ikke er tilgjengelige» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 180). Spørsmålene i fokusgruppeintervjuet var:

- Hvordan tenker dere om følelser som oppstår i rollen, som daglig leder i barnehagen, etter intervjuet?
- Kan bevisstheten rundt egne følelser brukes, i rollen som daglig leder, i arbeidet i barnehagen? Hvordan og hvorfor?

Ved meningsforskjeller vil jeg som forsker be dem utdype og få frem hva som er årsaken til meningsforskjellene. Jeg vil trekke inn spørsmålene fra enkeltintervjuene, ved behov.

(Vedlegg 4)

Jeg opplevde at fokusgruppeintervjuet ga betydelig berikelse av forskningsmaterialet, da informantene responderte på hverandres tanker og fikk refleksjoner om følelsene i daglig lederrollen. Noe av det som kom frem vil analyseres og drøftes i kapittel 6.

På spørsmålet om det hadde skjedd noe med bevisstheten rundt egne følelser fra førte intervju bekrefter Silje i metasamtalen at: «Før intervjuet er det ikke sikkert jeg ville tenkt eller reflektert noe rundt situasjonen. Jeg ville tenkt, kjipt at du har det sånn. Men nå tenker jeg: Hvilke følelser oppstår i meg og hvorfor agerte jeg som jeg gjorde?» (Transkripsjon, gruppeintervju, 23.11.22, Silje, l. 37-39). Silje reflektere videre at «[...] da tenkte jeg på det etterpå, at her var det en viktig følelse for meg» (Transkripsjon, fokusgruppeintervju, 23.11.22, Silje, l. 21-22). Dette beskriver at det å ta opp et tema som følelser, kan føre til videre refleksjon og tenkning, som gir informantene en bevissthet over egen praksisutførelse. Thomas forteller hvordan han har brukt egne refleksjoner inn i egen rolle.

Jeg har nok tenkt mer på hva følelsene betyr for selve jobben. At det både er; hvordan kommer jeg inn på de ulike avdelingene på morgenen, og hvordan jeg møter barnas følelser og viser egne følelser, som rollemodell for, for eksempel

vikarer. Jeg er blitt så utrolig mer bevisst, at jeg faktisk tok det opp i eierstyremøtet. Hva følelsene har å gjøre med den jobben vi gjør, for at de skal få en forståelse for hva jeg står i som daglig leder. (Transkripsjon fokusgruppeintervju, 23.11.22, Thomas, l. 44-58)

Anne har en annen opplevelse: «Ja, jeg har tenkt litt, men ikke veldig mye» (Transkripsjon, fokusgruppeintervju, 23.11.22, Anne, l. 61). Anne forteller videre at hun stilte en del spørsmål under intervjuet om hva som var en følelse, noe jeg kommer tilbake til i teorikapittelet. Hun sier at: «Jeg har jo sympati. Men etter alle år som styrer, så har jeg bikka og gått litt nedover igjen, på sympati biten» (Transkripsjon, fokusgruppeintervju, 23.11.22, Anne, l. 70-72). Anne viser til at hun regulerer egne følelser i rollen, noe jeg vil analysere og drøfte i kapittel 6.

#### 4.5.4 Transkribering

Å transkribere blir av Kvale og Brinkmann (2021) definert som «å transformere, skifte fra en form til en annen» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 205). Ved transkribering blir den fysiske samtalen mellom to mennesker «abstrahert og fiksert i skriftlig form» (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 204). De viser videre til at den som oversetter kan ses på som en forræder, i hermeneutisk tradisjon, da det er vanskelig å fange opp alt som skjer i det mellommenneskelige som metasamtale ved kroppsspråk og speiling som oppstår mellom informant og forsker (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 205–209). Den første avstanden som skapes allerede fra intervjuets fysiske form og over til opptak og neste avstandtaking skjer når opptaket overføres fra muntlig tale til skriftlig form. Ved å transkribere intervjuene blir det enklere for forskeren å analysere materialet, det er lettere å få oversikt og oversikten er dermed en start på struktureringen for analysen. Det er tidkrevende å transkribere intervjuene og jeg ønsket å gjøre det selv, uten hjelpemiddel fra programmer for å komme nært på materialet. Det er en tidkrevende og slitsom prosess, da det er mye repetisjon og ensformig. For en studentforsker som er ukjent med å transkribere, er transkriberingen tidkrevende. Ved å transkribere får man som studentforsker også innblikk i egen intervjustil, i tillegg til at tankearbeidet igangsettes og analysearbeidet begynner. I denne oppgaven har jeg benyttet meg av transkripsjonsstandard for intervju, ut fra Silverman (1993). Jeg hadde allerede benyttet denne transkripsjonsstandard under studiet veiledning i barnehagen som lærende organisasjon og følte at denne måten å transkribere på ville passe for temaet følelser. Jeg fjernet noen elementer fra standarden, da det er andre ting enn den språklige stilen eller det sosiale samspillet som hadde betydning for det analysearbeidet jeg skulle gjennomføre.

Jeg transkriberte ned alle ordene som ble sagt for å frem et autentisk språk. Jeg ønsket å få frem hvordan informantenes benyttet hverdagspråket for å beskrive egne tanker og opplevelse om



følelser. Jeg la merke til at informantene tenkte mye gjennom intervjuet, at de snakket til seg selv eller at jeg opplevde dem som introverte. Når de snakket til seg selv ble volumet lavt og under transkriberingsarbeidet kunne det være vanskelig å høre hva de sa. Dette i motsetning til når jeg var i intervjusituasjonen, da det var tydelig for meg hva de sa. Her lærte jeg at under intervju kan det være lurt å notere ned tankesnakket, for å få dette med i transkripsjonen. Det samme kan gjelde for ivrig samsnalking i fokusgruppeintervju, hvor ordene blir borte i opptaket og man går glipp av det i transkriberingen, og igjen at for meg var budskapet klart under selve intervjuet. Tankesnakket, lange og korte tenkepauser er noe av det jeg mener gjør transkripsjonene gode for analyse og gir meg som studentforsker en nærhet til intervjuet. Jeg skrevet inn tankeord som for eksempel «mm» og «eh», og markerte tenkepausene i intervjuene. Lengden på tenkelydene angitt med antall m-er og h-er, for å illustrere over hvor lang tid m-ene og he-ene ble holdt. Jeg som studentforsker kan da lettere komme inn igjen i intervjusituasjonen for å gjenskape egne observasjoner og opplevelser i intervjuene. En av observasjonene var at det foregikk mye tankearbeid i pausene, hvor informantene både benyttet tankeord og var stille. Latter ble notert når det forekom. Jeg har nummerert alle linjer i transkripsjonene, slik at blir det enklere å finne tilbake til områder som er av interesse og for å kunne referere til hvor i transkriberingene sitatene er hentet fra. Transkriberingene som er gjengitt i masteroppgaveteksten er bearbeidet fra ren taletext og omarbeidet til en mer lesbar form av hensyn til leseflyt og til hvordan informantene blir fremstilt. Ren transkribert tale med mye tenkning kan fremstille informantene som mer enkle enn de er da talespråket kan være mindre presist enn skriftspråket. Som jeg skrev tidligere foregikk det mye tankearbeid (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 213). Det å tilpasse sitatene til teksten de skal gjengis i gjør dem ikke mindre sannferdige (Østrem, 2021, s. 98).

#### 4.6 Analyse og drøfting

I denne kvalitative studien er intervju valgt som metode for å innhente data. Intervjuene ble til lydopptak som så ble transkribert. Det er transkripsjonsteksten og lydopptaket som er materialet jeg skal skape en meningsanalyse ut av (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 46). En meningsanalyse må til, da dataene ikke taler for seg selv (Repstad, 2019, s. 113). Ved å analysere dataene ønsker man å få frem noen mønstre ved dataene. Slik vil det bli lettere å fortolke, og vi fortolker materialet ut fra de spørsmålene vi stiller. Teorien som er funnet for å understøtte studien er også med inn i prosessen med å tolke og fortolke materialet (Repstad, 2019, s. 113).

Jeg vil starte med å beskrive hvordan jeg brukte fargekoder og inndeling av teksten i emnekategorier som en del av analysearbeidet. Repstad (2019) viser til at å arbeide systematisk med materialet i form av klassifiseringer og koder kan være til hjelp (s. 125). Da jeg var ferdig med å transkribere startet jeg med å kode hvilke følelsesord de daglige lederne brukte under intervjuet for å beskrive

hvilke følelser som oppstod hos dem selv, og andre, i barnehagen. I denne analysen er det de følelsesordene som beskrives om daglig leders egne følelser, som vil omtales. Jeg har som første analyse av transkripsjonene kodet de positivt ladede følelsene med gul utheving og negativt ladede følelsene med blå utheving, se oversikt under. Linjehenvvisning vil bli brukt i teksten for å henvise til hvor i analysen ordet ble funnet første gangen. Jeg velger å vise til følelsesordene, men unnlater å gå inn på hvor mange ganger ordene blir brukt i løpet av intervjuene, da det ikke er det som skal undersøkes i oppgaven. Jeg vil benytte meg av Vikan (2014) sin figur 1 i avsnitt 5.3 om følelsene og hva de forteller oss, og kategorisere følelsesordene inn i de tretten ulike emosjonene som er i figuren (s. 62). Figuren viser også til hvilken funksjon emosjonen har, hva som kjennetegner emosjonen og hva som er en sentral årsak til emosjonen. Jeg vil også se om alle emosjonene er representert blant følelsene informantene beskriver, hvilke er aktive i deres rolle som daglig leder og hvilke er utelatt, figuren er gjengitt i teorikapittelet, avsnitt 5.3. I det videre arbeidet med analysen av hvilke ord fra intervjuene som kommer innunder de ulike emosjonene hos Vikan (2014), valgte jeg å gjøre søk i første analyseark fra de fire intervjuene for å finne ytterligere ord og ordsammensetninger som passet inn for å vise hvilke følelser som oppstår i rollen.

Jeg benyttet også fargekoder for å finne tekst som viste til hvordan følelsene påvirker daglig leders rolle, og startet med å kategorisere ulike deler av teksten inn i ulike temaer med fargekoder (Repstad, 2019, s. 125). Grønt der de beskrev egne opplevelser i rollen, og grønt med hvit skrift for det som skilte seg ut som mer aktuelle uttalelser om følelser i rollen for videre sitering. Rosa ble benyttet for tekst som jeg som studentforsker opplevde som viktige, og for utsagn som skilte seg ut fra de rosa sitatene som «store» uttalelser i viktige kategorien brukte jeg rosa med hvit tekst. Det var hovedspørsmålene til studien, se 1.2 forskningsspørsmål og avgrensning, som satte føringer for inndelingene i denne fasen av analysen.

#### 1. Fargekode for analyse av tekst:

- **Gult** positivt ladede følelsesord
- **Blå** negativt ladede følelsesord
- **Grønt** eksempler fra arbeidshverdagen, rollen og følelser
- **Grønt med hvit skrift** tydeliggjøring av uttalelser om rolle og følelser
- **Rosa** viktige sitater/utsagn
- **Rosa med hvit skrift** tydeliggjøring av et viktig utsagn

I neste fase delte jeg inn teksten i undertemaer som kom frem i teksten. Denne andre delen av den systematiske analysen ble da bestående av femten underkategorier som ble lagt inn i ulike analyseark. Noen av sitatene viste seg å passe inn i flere av underkategoriene.

## 2. De femten første underkategoriene:

- 1.1. analyse nummer en av alle transkripsjoner
- 1.2. analyse rollen som åpen eller lukket om egne følelser
- 1.3. analyse egen rolleforståelse og hvorfor bruke følelser
- 1.4. analyse belastning som følelser i daglig lederrollen gir
- 1.5. analyse rollen rommer alle følelser
- 1.6. analyse om å forstå betydningen av andres følelser i rollen
- 1.7. analyse barn er involvert
- 1.8. analyse hvordan bli oppmerksom på egne følelser i rollen
- 1.9. analyse baksnaking
- 1.10. analyse hva gjør følelsene med daglig leder rollen
- 1.11. analyse hvordan håndtere følelsene i rollen
- 1.12. analyse hvordan påvirker daglig leder rollen samarbeidspartenes følelser
- 1.13. analyse når følelsene er negative overfor ansatt(e)
- 1.14. analyse refleksjon over følelsene i egen rolle etter intervju
- 1.15. analyse kommunikasjon med ansatte om følelser

For å snevre inn søket nærmere valgte jeg å gå nærmere inn på kategori 1.3 om egen rolleforståelse og hvorfor bruke følelser. Dette resulterte i fire underkategorier.

- 1.3.1 analyse egen rolleforståelse
- 1.3.2 analyse hvorfor bruke følelser i rollen
- 1.3.3 analyse å styrke relasjonen gjennom forståelse og bruke omsorg
- 1.3.4 analyse tre ulike forståelser av egne følelser i rollen

Videre ble også underspørsmålene i oppgaven rådende for hvordan analysene ble gjort eller endret mens underspørsmålene var i utvikling. Dette ble en prosess der jeg gikk fra å se på helheten av forskningsmaterialet til å gå inn i enkeltdelene, for igjen å se på helheten, som en sirkel eller spiralbevegelse som er nærmere beskrevet i avsnitt 4.2.1, om hermeneutikken (Repstad, 2019, s. 175). Harstad (2022) beskriver hvordan selve prosessen med å skrive masteroppgaven gjør at skrivningen er med på å utvikle analysen gjennom en pågående forståelsesprosess ved å forme teksten, ved at man resonerer, argumenterer og i arbeidet med setningene (s.137). «Å skrive menneskevitenskapelig er ikke bare å skrive ned det *som har skjedd*, men *det som skjer mens det skjer*» (Harstad, 2022, s. 137). En slik skriveprosess kan i seg selv bli en del av analysearbeidet da man ved å skrive også forstår egen forskning og at man oppdager nye ting gjennom skrivningen (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 44). Ved å ha valgt en semistrukturert intervjuform har jeg vært opptatt av

informantenes egne tanker og beskrivelser av følelsene som oppstår. Det unntar allikevel ikke at jeg før, under og etter intervjuene har med meg egne grunnantagelser som vil prege de analysene jeg gjør og det resultatet som fremkommer når prosessen med oppgaven slutter ved innlevering av dokumentet. Vi fortolker til enhver tid, også i studentforskerrollen. Dette kan føre til at vi forfordeler en eller flere av informantene da vi kan få sympati eller kjenne oss mer igjen i hvordan de opplever situasjonene som beskrives (Repstad, 2019, s. 117). Ved å ha med seg en bevissthet om at dette kan oppstå, vil forskeren kunne få et så nøytralt blikk som mulig med inn i analysen, eller skrive om det som oppstår som en uro i forskningen og Østrem (2021) viser til at en daglig leder i motsetning til en barnehagelærer «[...] må forventes å tåle kritikk ut fra sin formelle posisjon» (s. 9).

#### 4.7 Studiens troverdighet og gyldighet

Jeg har gjennom denne masteroppgaven beskrevet hvordan jeg har gjennomført studiet for å gi studien troverdighet og gyldighet (Repstad, 2019, s. 134). Jeg vil her forsøke å oppsummere hva mine valg har hatt å si for studien ved å benytte meg av Thagaard (2021, s. 187–189). Hun viser til at forskeren må stille seg spørsmål ved egne tolkninger for å være sikker på om det som blir beskrevet er gyldig for de dataene som er innhentet (s. 187). I og med at jeg har valgt en kvalitativ metode har jeg vært i fysisk kontakt med informantene gjennom å lede intervjuene. Se mer om dette i avsnitt 3.1, rollen som studentforsker. Jeg belyser hvordan det at jeg har ledd under intervjuene kan ha påvirket informantene og at dette kan ha vært med på å skape en tillitsfull atmosfære som har fått informantene til å snakke åpent om egne følelser i rollen som daglig ledere. Jeg har undersøkt hvordan de har opplevd meg som studentforsker for å sikre at de har vært komfortable med min rolle. Slik har jeg åpnet opp for at de har kunnet komme med innspill, noe som ga meg innsikt i at min latter har blitt opplevd som bekreftende til de opplevelsene de har hatt i rollen (Thagaard, 2021, s. 188). Jeg ble opplevd som en insider som hadde forståelse for at yrkesrollen som daglig leder i barnehagen er kompleks og at det kan vekkes følelser som oppleves som positive i rollen, som glede og stolthet, og mer negative følelser som forakt og sinne. Slik sett har jeg som studentforsker påvirket informantene. Dette kan være problematisk da jeg ved å le med dem kan ha ført til at de har fått en bekreftelse på egne følelser i rollen, og dermed at de ikke har sett behov for å utdype dem mer. Slik kan jeg ha gått glipp av detaljer som kunne vært av interesse. Jeg hadde også etablert en relasjon til informantene i forkant, se avsnitt 4.4 om metode, ved å ha hatt gruppeveiledning i forbindelse med studentarbeid. Dette førte til at det var oppstått en gjensidig tillit som gjorde at jeg var klar over at de hadde et ønske om å delta i forskningen. Jeg var tydelig overfor informanten på at jeg hadde en annen rolle som studentforsker. Informantene ga tilbakemeldinger på at de merket endringen, spesielt under fokusgruppeintervjuet der de i stor grad drev samtalen frem selv og jeg ble en observatør, som kom med innspill og stilte spørsmål.

Men hvilken gyldighet kan jeg si at min forskning har? Når materialet i form av de skrevne transkripsjonene ble analysert og ble sett i lys av valgte teorier merket jeg at både ved å lytte til intervjuene, transkribere dem, gå videre inn i analysematerialet og i møte med teorien, fant jeg en dypere innsikt i hva følelsene informantene snakket om innebar for deres rolle og hvordan det påvirket rollen (Thagaard, 2021, s. 189). Det er interessant å oppdage nye sider ved informantene, at mitt syn på materialet utviklet seg og at jeg har en visshet om at det ligger mer i materialet enn jeg får formidlet i denne masteroppgaven. Jeg ser at andre analysemetoder og teorier ville fått frem andre funn, som ville ført til at masteroppgaven ville frembrakt andre aspekter ved materialet. Dette er spennende tanker som i stor grad har gjort at jeg har latt meg føre videre inn i prosessen. Det har komme nye oppdagelser i arbeidet helt frem til de siste dagene av skrivearbeidet. Dette har gitt meg en glede gjennom prosessen. Jeg har derfor etter beste evne forsøkt å vise til hvilke valg jeg har tatt gjennom denne oppgaven frem til forskningsresultatene, for at masteroppgaven skal fremstå som troverdig.

## 5 Teori

I dette kapittelet presenterer jeg teorien som er benyttet og jeg vil starte med å si noe om følelser for så å si noe om emosjoner. Videre om følelsene og hva de forteller oss, se på følelse i ledelse og til slutt om følelser i rollen som leder.

I dette masterarbeidet ønsker jeg å gi et bidrag til innsikt om hvilke følelser som oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen og hvordan følelsene påvirker rollen. Etter å ha intervjuet, transkribert, og analysert dataene gikk jeg inn i teorien i jakt på kunnskap om følelser og for å understøtte funnene mine (Harstad, 2022, s. 94–95). I og med at jeg hadde valgt å vente med å innhente teori fikk heller ikke informantene noen holdepunkter for hva som ble definert av meg når det gjaldt følelser. Jeg ønsket at det skulle være opp til informantene å sette egne ord på sine følelser under intervjuene, så tett på deres hverdagspråk som mulig. Dette førte til en usikkerhet hos Anne som dermed stilte spørsmålet: «Er det en følelse?». Det første ordet hun undrer seg over er samvittighet (Transkripsjon intervju 31.10.22, Anne, l. 14). En tredjedel ut i intervjuet spør hun igjen: «Jeg vil ikke si stolt, men om stolt er en følelse? Å være litt fornøyd, er det en følelse?» (Transkripsjon intervju 31.10.22, Anne, l. 237-238). I fokusgruppeintervjuet sier hun: «Jeg vet ikke om raus er en følelse» (Transkripsjon fokusgruppeintervju 23.11.22, Anne, l. 344). Anne deler med de andre informantene at hun har vært usikker: «Når jeg var her på intervjuet, husker jeg at jeg strevde litt med å tenke, eller først så følte jeg at jeg var litt mye irritert. Så tenkte jeg, er det en følelse? Så jeg spurte Anita» (Transkripsjon fokusgruppeintervju 23.11.22, Anne, l. 61-63). Det jeg svarer Anne i hennes første intervju er: «Beskriv dine opplevelser, hvordan du opplever dine følelser, slik du gjør. Det blir opp til meg

hvordan jeg jobber med dette. Ikke tenk at det skal være korrekt. Opplever jeg at du ikke er innenfor, tar jeg ansvar for det» (Transkripsjon intervju 31.10.22, Anita, l. 240-258). Med det ønsket jeg å trygge henne i at hun kunne fortsette å fortelle og at min oppgave var å bruke intervjuene inn i forskerarbeidet. Hvis jeg derimot hadde svart hva jeg mener følelser er, kunne jeg lagt føringer for hennes naturlige måte å snakke om følelsene på. I tillegg hadde jeg ikke lest meg opp på teorier om ledelse og følelser og slik sett hadde jeg et svakere grunnlag for å svare enn jeg ville hatt om jeg leste teori før intervjuene. Selv om dette var et ønske fra min side ser jeg at jeg i intervjuene har kommet med forslag til ord, som for eksempel mobbing, der informantene har stått fast og famlet. Vi har et mangfold av ulike følelser og følelsesord, disse følelsesordene bruker vi i vårt naturlige språk i dagligtalen. Noe av det som er viktig i arbeid med å forstå egne følelser er oppmerksomheten på egne følelser uten at man dermed må kjenne til kategorier for følelsene våre (Stiegler et al., 2018, s. 25). Som studentforsker ble det av betydning å stole på det informantene fortalte om egne følelser gjennom dagligtalen (Næss, 1999, s. 36).

## 5.1 Følelser

I den vestlige filosofiske tradisjonen har følelsene blitt sett på som underordnet og fornuften har fått en overordnet plass. Følelsene har blitt sammenlignet med sansningen og sansningen er ikke noe en kan stole på som en kilde til erkjennelse, men sansene kan veilede oss (Vetlesen & Nortvedt, 1996, s. 11) I Aristoteles' (384-322 f.Kr.). I etikk viser han til at følelsene har en positiv plass. Den gode personen handler rett moralsk og føler de rette følelsene i egne handlinger. Vår forståelse av egne handlinger påvirkes av om vi benytter følelser eller ikke. «Et vesen uten følelser er ifølge Aristoteles ikke noe menneske, men snarere et umenneske, et monster» (Vetlesen & Nortvedt, 1996, s. 20). Følelsene er i ifølge Aristoteles en viktig forutsetning for det gode liv, et liv levd med andre. Og fremhever kjærlighets- og vennsapsrelasjoner som noe av det viktigste i menneskers liv (Vetlesen & Nortvedt, 1996, s. 22). Vikan (2014) viser til at Charles Darwins (1809-1882) forskning førte til at det ble en dominerende oppfatning om at emosjoner ble utviklet gjennom millioner av år for å sikre artene i å overleve, også menneskearten. «Tilbaketrekning fra fare, tiltrekning til behagelige forhold og forsvarsatferd er vidt utbredt i dyrerekkja. [...] Poenget var at emosjoner funksjonelt sett kan gjenkjennes som former for tilpasning hos alle dyr» (Vikan, 2014, s. 18). Videre skriver Vikan at: «Fagfolk har spådd at dette århundret blir følelsenes århundre. [...] Det har vært en tydelig økning i antall undersøkelser av og tilnærminger til temaet fra tidlig på 1990-tallet og frem til i dag» (Vikan, 2014, s. 11). Kari Kværner (2020) viser i sin bok om «Hjernemysterier; Å lede seg selv og andre» til oppdagelsen av speilnevroner og at dette kan være like viktig for psykologien som DNA var for biologien og «mange mener at oppdagelsen vil være med på å forklare hvem vi er og hvordan hjernen vår virker» (Kværner, 2020, s. 33). Vikan (2014) sier at med tanke på speilnevronenes

betydning for fremtidig kunnskap om emosjoner er det gjenkjennelse av emosjoner i ansiktet i løpet av 0,1 til 0,5 sekund som gir koblingen (s. 43). Emosjonsuttrykk imiteres ubevisst og man kan si at vi smittes av den andres emosjoner. Kunnskapen om speilnevronene støtter dette da «speilnevroner er nevroner hos en observerende person som aktiveres i samme område av hjernen som hos den observerte personen [...]. De to personene har da en parallell aktivering» (Vikan, 2014, s. 43). Om dette også gjelder for emosjonene ser forskere ulikt på (Vikan, 2014, s. 44). Følelsenes betydning og hvilken rolle de spiller har opptatt oss lenge, men hva er følelser?

Følelser er et av menneskets grunnleggende signalsystem og følelsene gir deg en umiddelbar informasjon om hvordan du har det (Carl & Egeland, 2021, s. 26; Stiegler et. al., 2018, s. 15). «Følelsene bærer med seg en [...] komponent av tolkning, refleksjon og evaluering» (Vetlesen & Nortvedt, 1996, s. 27) og personlige følelser har subjektive preferanser i motsetning til altruistiske følelser. Altruistiske følelser kan være følelser som sympati og medlidenhet. Disse følelsene kalles moralske følelser, da de ikke er styrt av vårt eget begjær eller lyster. Disse følelsene kan gjøre oss mindre selvsentrerte, og «altruistiske følelser er en nødvendig forutsetning for å utvikle omtanke for andres velvære» (Vetlesen & Nortvedt, 1996, s. 28). Jeg kommer tilbake til moralske følelser i kapittel 5.3 om å forstå følelser. Arne Næss (1999) påpeker at følelser er noe annet enn ting som vi kan eie. Vi er en del av verden og følelsene oppstår der vi møter oss selv i vår verden. I denne verden har vi følelser og vi har relasjoner, men med tanke på det som skjer i oss selv så er vi følelser og vi er relasjoner. «De tanker, følelser og relasjoner vi identifiserer oss med, er en del av oss selv i vid forstand» (Næss, 1999, s. 24). Stiegler et al. viser til at følelsene gjør deg i stand til å handle ut fra de signalene du får i den spesifikke situasjonen du er i (s. 15). Signaler følelsene kan sende deg er for eksempel om du er redd, er glad, i fare eller trygg. Følelsene gjør deg dermed i stand til å forstå om du er i fare eller om du kan føle deg trygg.

Ettersom følelser fremmer samhold, trygghet og fellesskap, er dine følelser og følelsesmessige behov som oftest knyttet til andre mennesker. Andres følelser påvirker deg, og dine følelser påvirker dem, enten du vil det eller ikke. De er med andre ord ikke ment å bare eksistere i individet alene. Derfor er det også vanskelig å håndtere følelsene alene. (Stiegler et al., 2018, s. 16)

I møte med andre håndterer vi både bevisst og ubevisst en mengde følelsesmessige signaler hver eneste dag (Stiegler et al., 2018, s. 17–18). Ulla Holm (1987) viser til at dette gjelder i yrkeslivet, såvel som i privatlivet (s. 74-75). Signalene fra personene vi omgir oss med gis gjennom kroppsspråk, ansiktsuttrykk, hvordan vi tolker ord og stemninger, gjennom blikket, tonefallet og hvordan stemningen føles i rommet. Noen ganger forstår vi hva som skjer i møtet med andre, mens andre

ganger skjer denne forståelsen ubevisst og er vanskelig å forklare. Følelsen som oppstår som er ubevisst, kaller noen for magefølelse. Vi kan oppfatte at de følelsene som oppstår i oss og andre er av privat karakter. Det er noe som skjer i en selv, men med forståelsen om hvordan følelsene synliggjøres gjennom kroppsspråket vil det da være mulig å skjule sine følelser (Stiegler et al., 2018, s. 17–18). Vi kan raskt oppfatte om en medarbeider vi snakker med blir ukomfortabel i situasjonen, uten at vi kanskje kan forstå eller sette ord på hva som skjer. De signalene vi sender og mottar gir oss kunnskap som er avansert og en nyttig egenskap å ha i møte med andre og omverdenen (Næss, 1999, s. 34–35). I møtene med andre oppstår det stadig nye følelser, tanker og fornemmelser og følelsene som oppstår i disse møtene kan endres i løpet av et minutt. En person kan vekke en følelse i deg, men om en annen person kommer inn i rommet kan følelsen du hadde i møte med den første endres raskt. Næss sier at «[...]mangfoldet av følelser vi kan *tenke oss*, er uendelig rikt slik vi bruker begrepet uendelig til daglig» (Næss, 1999, s. 35). Hvordan henger så tenkning og følelser sammen? Kaufmann og Kaufmann (2015) viser til forskning innenfor nevrovitenskapen som har «vist at en bestemt type hjerneskade i hjernens frontallapp [...] fører til at forbindelsene til det emosjonelle kontrollsenteret i hjernen [...] blir brutt. Dette fører til en merkelig funksjonstilstand» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 89). De merkelige funksjonstilstandene viser seg ved at personene med hjerneskaden kan løse abstrakte resonneringsoppgaver av IQ – typen, men ved oppgaver av praktisk og sosial karakter, raser resonneringsevnen og de trenger hjelp fra andre i helt vanlige, praktiske oppgaver. «I normal tenkning og problemløsning synes altså tanker og følelser å ligge uløselig sammenknyttet i den samme løkken. Når forbindelsene brytes [...] later det til at tankesystemet vårt ikke lenger fungerer normalt» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 89). Med dette som bakteppe vil de tankene vi gjør oss om og på jobb være påvirket av våre følelser. Jeg vil komme inn på teori om følelser i jobbsammenheng i avsnitt som omtaler følelser i arbeidslivet om ledelse, 5.4 og i rollen som leder, 5.5.

## 5.2 Emosjoner

Men holder det å se på teorier alene som sier noe om følelser? Mye av teorien jeg fant for å skrive om følelser omhandlet begrepet emosjoner. Kaufmann & Kaufmann definerer emosjoner som: «En samlebetegnelse for følelser, affekter og humørtilstander» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87). De definerer affekt som en sinnsbevegelse som gjerne er sterk og kortvarig og at humørtilstandene kan være en positiv humørtilstand av oppstemte emosjonelle humørtilstander eller en negativ humørtilstand med nedstemte emosjonelle grunnstemninger (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87–88). Er det slik at alle definerer emosjoner likt? Arne Vikan (2014) skriver om følelser og emosjoner i sin innledning av boken «Innføring om emosjoner»:



I boktittelen brukes ordet «emosjoner» i stedet for «følelser». Ordet kommer av det latinske ordet *emovere*, som står for å 'bli beveget' eller 'beveges av noe'. Det å beveges av noe er en av de sentrale egenskapene ved emosjoner, og ordet «emosjoner» viser til følelser i flere språk [...]. Der er også det ordet som anvendes i forskning på emnet. Derfor vil «emosjoner» bli brukt i stedet for «følelser» i denne boka (Vikan, 2014, s. 12).

Vikan beskriver videre at det er tre hovedkomponenter i emosjoner: 1. opplevelse, 2. kroppslig eller fysiologiske reaksjoner og 3. væremåte/atferd (Vikan, 2014, s. 14). Glasø (2008) viser til at det er uenighet om hva definisjonen om emosjoner skal inneholde. «De fleste teoretikere er imidlertid enige om at en emosjon består av kognitive prosesser, en opplevelsesmessig følelse, fysiologiske forandringer og en atferdsmessig side» (Glasø, 2008, s. 240). Stegler et al. (2008) beskriver at emosjoner oppstår når noe er viktig for deg, og emosjonen blir som et kroppslig signal som sier ifra om at: nå setter jeg deg i stand til å håndtere det som skjer rundt deg og med deg (s. 18). Følelsene er en subjektiv opplevelse av emosjonene og gjør at du opplever emosjonene som meningsfulle og betydningsfulle. «Slik er en følelse et helhetlig fenomen. Et fenomen som springer ut av hva du sanser, hormoner, hjerneaktivitet, indre organer, muskulær aktivitet og hvordan du igjen forholder deg til alt dette» (Stiegler et al., 2018, s. 18–19). Emosjoner og affekt viser seg å ha stor betydning for hvordan vi fyller vår rolle på arbeidsplassen (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87). Carl og Egeland (2021) påpeker at følelsene iverksetter med andre ord hele deg, i hele kroppen, noe som det blir vanskelig å kun benytte seg av som privatperson, følelsene er med oss inn som menneske på arbeidsplassen (25-26). «Det kan være nyttig å se på begrepet (emosjoner) sammen med andre affektive fenomener, slik som stemninger og emosjonelt ladete vurderinger» (Glasø, 2008, s. 240). Arne Vikan (2014) benytter ordet emosjoner om følelser og i denne oppgaven er det følelsene som beskriver for eksempel en positiv følelse som glede, en negativ følelse som sinne og øvrige følelser som stolthet som er hovedfokus, ikke følelsene som beskriver smerte og sult.

Under samlebetegnelsen emosjoner hos Kaufmann og Kaufmann (2015) finner vi affekter, og de defineres som en «sinnsbevegelse som gjerne er sterk og kortvarig» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87). Arne Næss (1999) velger å ikke snakke om affekt da de er kortvarige og ikke har konsekvenser for følelseslivet, slik han beskriver det som er følelser (s. 37). En følelse er også en affekt mener Vetlesen og Nortvedt (2019), det er følelsenes affektive komponent som; sinne, opprørthet og glede som vi forbinder med følelser (s. 94-95). Affekten kan oppleves voldsom i mange situasjoner da den er ubevisst, rå og kommer overraskende på, men affekten er ikke følelsen den oppstår fra. Hvis man tenker at affekten er følelsen, kan man oppleve at man mister dømmekraften i situasjonen. Følelsen har en kognitiv karakter, og tar ett skritt tilbake i motsetning til affekten som er her-og-nå, og det

gjør følelsene fortolkende og de viser oss hva situasjonen vi står i betyr for oss. I følelser ligger et element av refleksjon. Det å være affektbevisst vil si å kunne kjenne igjen og forstå egne følelser, og hvilke reaksjoner man får av følelsene (Carl & Egeland, 2021, s. 25–26). Denne bevisstheten gir en selvinnsikt hvis man reflekterer over det som skjer og gjør at man kan håndtere følelsene på en best mulig måte (Haugan & Kvello, 2019, s. 18). Glasø (2008) derimot viser til at «begrepet affekt blir gjerne brukt som en fellesbetegnelse for emosjoner, stemninger og emosjonelt ladete vurderinger» (Glasø, 2008, s. 241).

### 5.3 Følelsene og hva de forteller oss

Hva er det følelsene kan fortelle oss? Følelser består grovt sett av fem ulike bestanddeler som er: 1) et behov, 2) en kroppslig fornemmelse, 3) en handlingsimpuls, 4) en oppfatning av verden og 5) en mening. For at vi skal oppfatte en følelse er det disse fem elementene som er i sving (Fauskevåg, 2019, s. 124; Stiegler et al., 2018, s. 19-20). Fauskevåg (2019) sier at følelsene vil være påvirket av hva som er våre behov og hvordan vi trenger å få tilfredsstilt behovene, hvordan vi oppfatter verden, hva som er våre verdier og normer, hvordan vår selvinnsikt om følelsene er, hvordan vår kropp reagerer på de ulike opplevde følelsene, hvordan vi handler på følelsene og egen affektbevissthet (s. 124). «Desse kjenslene er dermed én måte mi subjektive eller normative involvering i verkelegheita kjem til uttrykk på. Ved å reflektere over og artikulere dei får eg innsikt i korleis eg som subjekt tek del i verda omkring meg» (Fauskevåg, 2019, s. 124). Carl & Egeland (2021) og Stiegler et al. (2018) viser til det å sette ord på hvordan vi selv oppfatter egne følelser vil være med å gi oss en innsikt som gir et grunnlag for å utføre lederrollen, men også en forståelse hos medarbeiderne for hvordan lederen tenker om egne følelser og hvordan det påvirker leder (Carl & Egeland, 2021, s. 26, Stiegler et al., 2018, s. 21). Følelsene forteller om våre behov og hvordan vi opplever dem, men om vi går utenom å undersøke hvordan andre tenker om hvordan våre følelser er, deres opplevelse av dem og hvordan de føler og reagerer i lignende situasjoner, kan vi ikke vite om følelsen vi har kun er vår subjektive opplevelse. Hvis følelsen oppstår i møte med en medarbeider kan vi undersøke nærmere hva som er intensjonen til medarbeideren, da våre følelser er subjektive og avsender kan bekrefte eller avkrefte om vår opplevelse stemmer overens med det som var intensjonen med handlingen eller uttalelsen. Slik kan man unngå misforståelser og skape en trygghet i relasjonen mellom leder og arbeidstaker.

Men noen følelser som smerte og frykt har vi til felles med dyrene og er dermed bygget på våre instinkter som art for å overleve. Og Fauskevåg (2019) viser til at følelsene smerte og frykt, ikke henger sammen med intellektuelt å forstå verden som enkeltindivid eller hvordan vi formidler følelser i møte med andre (s. s. 126–127). Arne Næss (1999) beskriver følelser som grunntoner når de utgjør en svak følelse som kan være god eller mindre bra (s. 39–42). Vi er både oppmerksomme

og ikke oppmerksomme på grunntonen som kan være positiv eller negativ. En følelsesgrunntone er noe som varer over tid og preger vår hverdag bevisst eller ubevisst, den er lett observerbar for andre mennesker. En følelstone er en bevisst følelse i motsetning til grunntonen som er mer dyptgripende og grunntonen gir feste for følelsetonene. Følelsetonene er positive og negative, og vi kan gjøre aktive valg for å frembringe dem eller endre dem, noe som er vanskelig for grunntonen og en følelstone kan være avgjørende for grunntonene, ved for eksempel en forelskelse. Følelsetilstanden vi har består av både følelsesgrunntonen og en rekke av følelsetoner. Følelser kan være intense og slitesterke, slitesterk som i at en person med en positiv grunntone møter på utfordringer igjen og igjen, men ser lyst på utfordringene. Intensiteten i følelsen gjør om den får mye eller lite oppmerksomhet og dette kan også føre til at følelser blir neglisjert. Grunnfølelser er grunnleggende emosjoner som de fleste av oss kjenner til som tristhet, glede, frykt, skam, skyld, interesse, sinne og avsky/forakt (Stiegler et al., 2018, s. 22–25). For å forstå følelser skiller man mellom primærfølelser, sekundærfølelser og vonde emosjonelle minner. Det råder en uenighet blant forskere på hvor mange grunnfølelser vi har (Carl & Egeland, 2021, s. 26; Stiegler et al., 2018, s. 25). Sekundærfølelser er en sammensetning og forgrening av grunnfølelsen og kan dekke over andre følelser. Kjærlighet, tilhørighet, sjalusi og misunnelse kan være sekundærfølelser. «Det første du føler i en situasjon er en primærfølelse. Det er den direkte og automatiske reaksjonen du får på en situasjon. Primærfølelsen er viktig fordi den gir andre et signal om hva du har behov for» (Carl & Egeland, 2021, s. 29–30). Sekundærfølelser dekker over primærfølelsen og kan føre til misforståelser og konflikt, da de er misvisende. Alle følelser kan opptre som primære eller sekundære følelser. Arne Vikan (2014) bruker benevnelsen sosiale emosjoner for emosjonene skam, skyldfølelse, misunnelse og sjalusi, da grunnfølelsene våre er koblet til medfødte nevrologiske program (s. 26). De positive emosjonene består av glede, interesse og overraskelse (s. 47-48). De gjør at vi retter vår oppmerksomhet, vår tenkemåte og væremåte mot å åpne for nye perspektiver og muligheter. Positive følelser gjør at vi får lyst til å opprettholde den aktiviteten som gjør oss glad, interessert eller stolt. Negative emosjoner består av tristhet, sinne, frykt, avsky, forakt, skam og skyld og de gjør at vi ønsker å unngå eller avstå fra ubehaget som fører til emosjonen (s. 51). Forskingen har vært mer opptatt av negative emosjoner da disse både påvirker enkeltmennesket, men også samfunnet forøvrig, men også fordi frykt og sinne kan undersøkes ved forskning på dyr.

Vikan gir en beskrivelse av tretten ulike emosjoner, og de positive emosjonene som glede, interesse og stolthet (Vikan, 2014, s. 47–51). De siste 25 årene har positive følelser fått økt oppmerksomhet i forskningen og at de øker vår oppmerksomhet, tenkemåte og adferd i møte med nye perspektiver og muligheter. Positive emosjoner fører også til at vi blir stimulert til å fortsette med det vi holder på med, som for eksempel å ivareta barn før de blir selvstendige. Emosjonen glede fungerer slik at vi

kan skape sosial kontakt med andre mennesker (s. 48-49). Emosjonen glede gjør av vi slapper av og sender signaler om at vi har gode hensikter, er åpne og sosiale. Glede skaper nærhet, tillit og fører til intime samtaler og at vi gjør fremskritt for de målene vi har. Opplevelsen vi har av glede er en opplevelse av velvære og avslappethet. Man får en åpen holdning og det gir mening, trygghet og tillit til seg selv og andre, og glede kan være styrkende for selvtilliten. Kroppen reagerer med varme og avslappede muskler, stemmen legges om og man snakker i lange setninger. Årsaken til gleden er å gjøre andre glad og lykkelige, også i å løse kompliserte oppgaver. En konsekvens av glede er at man kan bli overfladisk, tenkningen bli forenklet og vi kan overvurdere egne ferdigheter. Glede øker blodgjennomstrømningen og er derfor helsefremmende. Latter som er en følge av glede styrker immunsystemet da latter stimulerer produksjon av endorfiner og demper stresshormonene cortisol og adrenalin.

Interesse gjør at vi lærer, får økt kunnskapsnivå og bygger erfaringer (Vikan, 2014, s. 49–50). Som fører til at vi blir oppmerksomme, bedrer hukommelsen og egen tenkning. Ved emosjonen interessert, opplever man at man er våken, har kontroll, er engasjert og at det man gjør gir mening. Interesse øker selvtilliten på lik linje med glede, men også forbundet med spenning og krav om kontroll. Kroppslige opplevelser ser ikke ut til å være forbundet med interesse. Årsaken til at vi blir interessert er at man står foran noe nytt og uventet som vekker interessen, eller ting vi husker eller ser for oss. Når man skal gjøre en arbeidsoppgave vil interesse føre at man føyer til egne erfaringer, gir kontinuitet til å fullføre arbeidsoppgaven eller oppnå målet som er satt. Slik kan en fortsette å samarbeide med andre og mestringen vil styrkes.

Emosjonen overraskelse synes å gjøre at man stopper opp for å finne årsaken til overraskelsen (Vikan, 2014, s. 50–51). Man opplever overraskelse ved at man blir oppskaket, våken eller sjokkert og man kan kjenne seg forvirret, flau og fortapt. Det blir et brudd fra de forventningene en har, og meningen med emosjonen overraskelse er å gi behag og selvtillit og ligger nær glede med tanke på spenning og kontroll. Og det er ikke forbundet bestemte kroppslige opplevelser til overraskelse som emosjon.

Videre beskriver Vikan de negative emosjonene som består av tristhet, sinne, frykt, avsky, forakt, skam og skyld (Vikan, 2014, s. 51–58). Disse emosjonene fører til at man får et innsnevret syn på årsaker, man søker å unngå emosjonene eller avslutte ubehaget som de påfører. Årsaken til at negative emosjoner er forsket på er at for eksempel frykt og sinne er emosjoner en kan måle ved forskning på dyr. Negative emosjoner kan også være negative for samfunnet da følelsen sinne øker aggresjonen og kan føre til vold eller annen skade. Emosjonen tristhet skal hjelpe oss i å få hjelp og støtte fra andre som igjen kan styrke relasjonen (s. 51-52). Relasjonene styrkes ved følelsen savn ved

at man savner ett annet menneske og/eller opplever et tap av et eller flere mennesker. Man blir trist ved et uerstattelig tap av andre. Man opplever den triste emosjonen ved at man opplever seg tung - også fysisk, alene og forlatt, liten og mislykket. I tillegg til at emosjonen gir opplevelse av ubetydelighet kan man trekke seg unna og oppsøke ensomhet. Tristhet blir sett på som ubehagelig, dårlig selvtillit, høyt spenningsnivå og lite kontroll. Årsaker er tap og adskillelse fra nære personer, svik, skuffelser og avvisning, og ikke å klare å oppnå mål en har satt seg. Konsekvensen er at man trekker seg tilbake og ser på seg selv som en belastning og plage med egen problematikk.

Emosjonen sinne hjelper oss i å unngå trusler og får oss gjennom motstand (Vikan, 2014, s. 52–53). Sinne skal få oss til å bekjempe og/eller begrense trusler mot oss selv eller andre som er oss nær. Sinne oppleves ved at man er hemmet eller sammentrykt av noe eller noen. En av ingrediensene her er å føle på krenkelse eller et angrep. Man opplever mobilisering av muskler og i heten opplever man pågangsmot, tapperhet, styrke og energi som i emosjonen er frigjørende og gir en rett til å føle seg sint. Impulsene i sinne er sterke, og man kan benytte aggresjon for å fjerne ubehaget og et ønske om å skade og påføre smerte kan forekomme. Sinne er ubehagelig samtidig som at den gir høy selvtillit, men liten grad av kontroll man opplever å skjelve, å bli tungpustet, varme kinn, endring av hjerterefrekvens, man blir ansent og stemmen endrer seg. Årsaken til sinne er andres aggresjon, urettferdighet, å bli lurt og å bli forhindret fra å gjøre eller oppnå det man ønsker. Konsekvenser er at man kan skade eller krenke andre, som kan føre til hevn som fører til nye angrep som kan føre til en destruktiv sirkel. Sinne kan også være positivt i den forstand at man blir åpen, oppriktig, og kan gi styrke til å ta avgjørelse, være tydelig og bli effektiv.

Frykt er for å unngå fare og setter oss i stand til å flykte unna fare eller unngå faren (Vikan, 2014, s. 53–54). Man føler seg truet, alene, utsatt, fortapt og isolert og man kjenner seg utrygg, man blir overveldet og får en følelse av at nå er alt over. Frykt er ubehagelig, gir dårlig selvtillit, stort spenningsnivå og man mister kontrollen. Pusten blir anstrengt, mageproblemer, spente muskler, endring av hjerteslag, man opplever å bli kald, musklene spennes og man svetter. Syn og hørsel skjerpes og energi overføres fra fordøyelsen og over i musklene.

Emosjonen avsky skal beskytte mot bedervet mat, som kan gi sykdommer eller parasitter (Vikan, 2014, s. 54–55). Man kjenner motvilje mot en ufordøyelig person eller objekt eller ide og synspunkt. Avsky oppleves som motvilje og ved at vi synes noe er motbydelig. Man kan få behov for å kaste opp om man får det som vekker avsky i munnen, ved lukt, berøring eller ved visuelle opplevelser. Magen er den eneste kroppslige indikatoren og gir ikke utover dette noen mening for oss. Årsaken er å unngå bedervet mat og opprettholdelse av hygiene.

Forakt gjør at vi får pågangsmot, demper frykt og setter oss i kampmodus (Vikan, 2014, s. 55). Man kan kjenne på overlegenhet, og spesielt om man har følt seg undervurdert og motarbeidet, som igjen kan føre til at man triumferer. Forakt gir ingen mening for oss, ei heller kroppslige indikasjoner. Vikan viser til Izard sin forskning fra 1991 som viser at forakt fremstår som den «kjølige» emosjonen da den består av sinne, avsky og forakt. Man har antagelser om at forakt gir et forsvar mot å oppleve seg som usikker og med manglende kompetanse, og den er destruktiv da den fører til diskriminering.

Skam derimot gjør at vi ikke hevder oss selv eller dyrker oss selv, og gjør at vi tilpasser oss andre mennesker i samfunnet (Vikan, 2014, s. 56–57). Vi kan få skam av å mislykkes i å oppnå egne idealer og skammen er med på å forme hele kulturer. Man opplever seg selv som latterliggjort, inkompetent, verdiløs, svak og mindre attraktiv. Man føler seg forsvarsløs, uintelligent, klønete og utenfor. Man føler at man blir utsatt for andres blikk, som en taper og ønsker at jorden åpnes under en så en kan forsvinne. Skam forbindes med svekket selvtillit, den er ubehagelig, man har et høyt spenningsnivå og tap av kontroll. Man kan svette og bli varm i kinnene. Årsaken er at vi blir avvist og føler oss mislykket overfor andre som er av betydning for oss. En konsekvens er at vi går til angrep eller trekker oss tilbake. En er selv årsak til emosjonen, den er ikke aktivert av ytre årsaker og derfor vanskelig å regulere.

Emosjonen skyld skal få oss til å følge de etiske normene. Ved skyldfølelse har vi krenket en moralsk regel (Vikan, 2014, s. 57–58). Vi opplever skyld når vi har gjort noe galt overfor andre eller handlet feil og en ser seg ofte tilbake og angres på den uretten man har gjort. Og en er selv skyld i det som har skjedd, man opplever ubehag, lav selvtillit, blir ansent og mister stor grad av kontroll. Det er ikke knyttet kroppslige indikasjoner til skyld. Årsaken til at skyld oppstår er at vi opplever å ha gjort noe som moralsk galt eller et overgrep. Vi kan oppleve å vende tilbake til skylden og at det er vanskelig å slippe følelsen, og en vurdering av hva som burde vært gjort annerledes.

Øvrige emosjoner består av stolthet, misunnelse og sjalusi som er anerkjent i verdenslitteratur som dominerende væremåte, men ikke innenfor vitenskapen (Vikan, 2014, s. 58–62). Det ser ut som at disse emosjonene er tilstede i alle kulturer da antropologien har beskrevet dem og man kan anta at de tilhører vår menneskelige arv. Stolthet skal gi oss lyst til å lære og være en støtte under aktiviteter, vi kjenner på selvtillit og pågangsmot som er til nytte i interaksjon med andre (s. 58-59). Vi kan føle oss verdifulle og at vi oppnår noe som kan føre til at vi kjenner økt egoidentitet, for oss eller gruppen vi er en del av. Vi opplever autentisk stolthet ved å føle mestring og utvikling. Men vi kan også oppleve hybris stolthet hvor og vi kan bli arrogante, innbilske og oppblåste ved å overvurdere egen betydning, kompetanse og muligheter. Når vi lykkes og presterer i overkant, føler

vi oss stolte, hvor autentisk stolthet gir egen trygghet mens hybris stolthet gir selvdrykkelse, som kan føre til nedvurdering og åpen aggresjon mot andre.

Misunnelig kommer av at man kan ha knappe ressurser, man føler at man ikke får ta del i og at andre får det en selv har rett på; det oppleves som urettferdig (Vikan, 2014, s. 59–60). Opplevelsen er at man ønsker seg noe andre har, en føler seg underlegen, en synes dette er uakseptabelt og uutholdelig. Når den andre ikke lenger har det en ønsker seg faller emosjonen misunnelsen bort. Opplevelsen en kjenner er at en er eller har mindre enn andre, og emosjonen er sterkest mot dem som er en nærest og ikke nødvendigvis sosiale ulikheter. Man kan oppleve seg mindreverdige, bli trist og hjelpeløs i emosjonen. Og en kan kjenne på aggresjon og fiendtlighet.

Den siste av de tretten emosjonene er sjalusi, og en føler seg krenket av at en tredjepart, er årsaken til trussel om tap eller tap av kjærlighet (Vikan, 2014, s. 60–61). Man opplever en frykt for å miste en viktig person som betyr mye for en til en annen. Sjalu er en intens emosjon og sterkere enn misunnelse og man føler sterk mistillit, frykt, ensomhet og usikkerhet. Årsaken til sjalusi er at en er redd for å miste en annen eller mistenker dette. Man kan miste konsentrasjonen, ha fantasier om personen som vekker sjalusien som kan føre til et ønske om hevn, voldsbruk og overgrep.

Vikan oppsummerer det han kaller normalutgaven av de 13 emosjonene i figur 1., med hovedpunkter for hver enkelt emosjon. Normalutgaven av emosjonen vil si at det er emosjonen med lav intensitet som blir beskrevet, som i at glede er noe annet enn å være euforisk, sinne noe annet enn rasende og så videre (Vikan, 2014, s. 47).

**Figur 1. Stikkord for funksjoner, opplevelse og årsaker for 13 emosjoner.**

Emosjon	Funksjon	Kjennetegn ved opplevelse	Sentral årsak
Glede	skape sosial kontakt	velvære, letthet, lyst	andre mennesker er glade
Interesse	erfare, lære	våken, meningsfull	interessant nyhet
Overraskelse	forberede undersøkelse	oppskaket, våken	brå, uventet hendelse
Tristhet	styrke kontakt	tungt, tap, smerte	tap, adskillelse fra andre
Sinne	sikre mot trussel	krenkelse, aktivering	urettferdighet, bli hemmet
Frykt	unngå fare	truet, sårbar, alene	fysisk fare
Avsky	beskytte mot forurensnings	motvilje, motbydelighet	dårlig lukt fra mat og drikke
Forakt	dempe frykt	overlegen	forsvar mot usikkerhet
Skam	redusere selvhverdelse	verdiløs, latterlig, svak	avvisning, å mislykkes
Skyld	følge normer, regulere atferd	gjort noen urett, anger	å ha forårsaket moralsk negativ atferd

Stolthet	støtte aktivitet og læring	tilfredshet og glede over egne prestasjoner	å lykkes med noe
Misunnelse	forsvare mot å bli utkonkurrert	ønske om andre personers egenskaper eller eiendeler	opplevelse av å ha mindre enn andre
Sjalusi	uklar funksjon	frykt for å miste et viktig forhold til en annen person	opplevelse av at et forhold kan mistes

(Vikan, 2014, s. 62, tillatelse av Vikan til gjengivelse, vedlegg 7)

Wadel (1996) påpeker at i vår dagligtale har vi et følelsesvokabular som overstiger det vestlige psykologer opererer med (s. 19). Figuren over nevner 13 emosjoner/følelser mens vi i vårt følelsesvokabular har minst 600 følelsesord, og da er ikke alle metaforene vi bruker for å utdype våre følelser tatt med «Det følelsesvokabular vi bruker til å «sette ord på» våre egne og andre menneskers følelser, er det mest iøynefallende «redskap» for å beskrive følelser» (Wadel, 1996, s. 19). Jeg vil benytte Vikan (2014) sin inndeling av emosjoner når jeg i analysekapitlet undersøker hvilke følelser som oppstår i rollen som daglig leder, se avsnitt 6.1.1 – 6.1.3 i kapittel 6.1 om følelser i rollen.

Vetlesen og Nordtvedt (1996) viser til at følelsene sympati og medlidenhet er altruistiske følelser og de ligger innenfor det vi kan kalle moralske følelser (s. 28). «Moralske følelser kan dyrkes frem gjennom erfaringer og samliv med andre; de er noe vi som moralske aktører er villige til å ta ansvaret for» (Vetlesen & Nordtvedt, 1996, s. 29). De altruistiske følelsene kommer av at vi ønsker at andre mennesker skal ha det bra (s. 28). Følelser oppstår for å vise oss våre egne behov, mens de altruistiske følelsene er uselviske. Vi setter egne behov til side for den andres ve og vel og vi kan vise sympati og medlidenhet med et annet menneske uten at vi liker dem. I møte med de altruistiske følelsene viser vi pålitelighet, konsistens og rasjonalitet. Kaufmann og Kaufmann viser til at: «Hvis vi dermed uttrykker følelser som er forskjellig fra dem vi egentlig opplever, snakker vi om emosjonell regulering» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 105). Vikan viser til at vi utfører dermed «tiltak for å minske, øke, opprettholde, avslutte eller starte emosjonell spenning» (Vikan, 2014, s. 117). Men hvorfor regulerer vi emosjonene? Vi kan være redde for at de emosjonene vi viser er feil i de situasjonene de kommer frem i og at vi dermed gjør noe galt; vi følger ikke normene i samfunnet. Vi kan oppleve dette som emosjonelle regler og når vi ikke følger reglene blir vi motivert til å påvirke emosjonene (Vikan, 2014, s. 120–121). Når man kan påvirke emosjonene er dette på et dypt plan, mens det å finne rett oppførsel skjer på et overfladisk plan. Jeg vil komme nærmere inn på emosjonsregulering i 5.5 om følelser i rollen.

#### 5.4 Følelser og ledelse

Martinsen (2017) har sett på forskning på ledelse og viser til at det i over hundre år har blitt forsket på ledelse med søkelys på hva som kjennetegner effektive ledere (s. 91). Forskere har forsøkt å finne



fellestrekk ved lederes egenskaper og væremåter, på tvers av ulike forskeres arbeid og av ulike type ledere. Men når ble man opptatt av ledelse og følelser? Ifølge Glasø (2008) har følelser blitt sett på som forstyrrende i ledelse og det har vært en kognitiv orientering mot rasjonalitet og effektivitet ved for eksempel beslutningstaking. Interessen for emosjoner kom på 90-tallet hvor transformasjonsledelse kom (s. 240). Den var opptatt av emosjonenes betydning for effektivt lederskap. Begrepet emosjonell intelligens ble populært, og det ble hevdet at emosjonell intelligens og emosjoner utgjorde selve essensen i lederskapet. Så hvilke følelser oppstår i rollen som leder? Kaufmann og Kaufmann sier at: «Det som skjer i løpet av en relativt vanlig arbeidsdag, aktiverer følelser over et bredt spekter og er vanligere enn vi tror» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87). Ny organisasjonsforskning har kartlagt at følelser aktiveres gjennom hverdagslige aktiviteter i jobbsammenheng ved ledelse og det er vanligere enn vi tror at følelsene som aktiveres er mangfoldige. Forskerne finner at dette også er gjeldende for de ansatte. «Forskningen tyder også på at affekt og følelser spiller en sentral rolle for hvordan vi behandler informasjon i våre daglige arbeidsoppgaver, samt dannelse av sentrale holdninger til jobb, som jobbtilfredshet og jobbegasjement» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87). Emosjoner er tidligere blitt sett på som en motsats til den rasjonelle adferden som forventes i arbeidslivet og som en distraksjon og forstyrrelser (s. 87). Ny teknologi, som hjerneskaning, gir oss et nytt innblikk i hvordan hjernen fungerer. Forskere skanner hjernen samtidig som de gir folk ulike oppgaver, som for eksempel er relatert til arbeidslivet. Kunnskapen om emosjonelle reaksjoner øker og at mye av informasjonen som gis under omstillingsprosesser ikke blir fanget opp av mottaker fordi hjernen under stress ikke klarer å ta inn all informasjonen på en gang. Kari Kværner (2020) sier at kroppen og hjernen er en helhet og som tidligere nevnt så leser vi andres kroppsspråk automatisk (s. 30-31). «Selv når vi har tankemessig kontroll, røper følelsene våre hva vi egentlig mener» (Kværner, 2020, s. 31). Følelsene styrer oss, og daglig leder i barnehage er intet unntak her. «Samspillet mellom omgivelsene og kroppen påvirker hva vi føler og tenker, om oss selv og andre. Våre innebygde reaksjonsmønstre har vi med oss gjennom evolusjonen» (Kværner, 2020, s. 175). For å danne medeierskap blant de ansatte og god arbeidskultur er et av de elementene som leder må ta med i bildet at håndtering av emosjonelle reaksjoner er første steg i dette arbeidet (s. 31-32). Forskning i sosial nevrovitenskap viser at når vi opplever oss avvist, sinte og føler oss ekskludert får vi reaksjoner som er de samme som ved opplevelser som gir fysisk smerte.

Jo mer avvist de følte seg, jo mer smertefullt var det. Selv om jobben vår rasjonelt sett er en økonomisk byttehandel der vi veksler arbeidstid mot lønn, opplever hjernen arbeidsplassen som en sosial arena og det å ikke bli verdsatt som avvising. I dag vet vi langt mer om emosjoner, spesielt at emosjoner ikke bare

må anerkjennes i endringsprosesser. Men også håndteres over tid.

(Kværner, 2020, s. 32)

Om leder ikke kjenner til kunnskapen om emosjoner i arbeidet med endringer og har forventninger med seg inn i arbeidet om at følelser og sak er to ulike ting, kan en slik tenkning gjøre det vanskelig for leder å forstå og gjennomføre endringer (s. 179–180). Det kan føre til at ansatte kan bli forsiktige med å komme med negative tilbakemeldinger som gjør at informasjonen ikke kommer frem til leder, og at man snakker om og ikke til leder. Det er en fordel om leder lærer seg å forstå det emosjonelle livet i organisasjonen. Og det blir av betydning at lederen ser seg selv, hvordan de som leder påvirker ansatte gjennom eget samspill og kommunikasjon. «Metakognisjon er tanker vi har om tanker. Det beskriver vår evne til å reflektere og regulere det vi tenker på. Det innebærer aktiv kontroll over egne tankeprosesser og egne læring» (Kværner, 2020, s. 179–180). Som tidligere nevnt kommer begrepet emosjon av emovere på latin som betyr å bevege og ledere som er gode på å bevege medarbeidere kalles gjerne karismatiske ledere (Glasø, 2008, s. 241). I endringsledelse sier Yukl (2017) at leders karisma kan bli institusjonalisert og at daglig leder må være forberedt på at det vil komme motstand, som er et tegn på sterke verdier og følelser hos de ansatte (Yukl, 2017, s. 223, 229). For å påvirke kulturen på arbeidsplassen kan «følelsesmessige utblåsninger fra ledere om verdier og hva de anser som viktig, ha[...] en spesielt sterk effekt» (Yukl, 2017, s. 231). I likhet med at en medarbeider kan føle skam, sinne eller stolthet etter en tilbakemelding fra sin leder, da emosjonene fører til umiddelbare forandringer som følge av skryt eller kritikk fra leder (Glasø, 2008, s. 240–241). Det blir viktig å ha kunnskap, innsikt og bevissthet om følelsene i møte med oss selv som leder og våre ansatte. Carl og Egeland sier at et samme blir viktig med tanke på leders forståelse for egne følelser og hvilke tanker leder gjør seg i møte med følelsene. «Når du leder, må du ha innsikt i hvordan andre virker på deg, og hvordan du virker på omgivelsene» (Carl & Egeland, 2021, s. 25). Kopperud (2019) er opptatt av at ledere må inneha selvinnikt i lederskapet.

En innsiktsfull leder viser forståelse for egne behov, følelser, ferdigheter og atferd.

Dette vil kunne bidra til proaktivitet i møte med vanskelige og utfordrende situasjoner. For eksempel vil denne innsikten hjelpe deg til å ta bedre beslutninger, tilpasse adferden din til situasjonen og håndtere kriser [...]. Årsaken til dette er at når du vet med deg selv hvordan du kan komme til å føle, reagere og handle i gitte situasjoner, så vil du sannsynligvis kunne planlegge for eventualiteter på en bedre måte og vite hvordan du skal bevare entusiasme og utholdenhet i krevende situasjoner. Når du er bevisst på egen atferd og vet hvordan du virker på andre, er det lettere for deg å lære av erfaring og kunne

vurdere egne styrker og svakheter og hvordan du kan bruke disse i ulike situasjoner. (Kopperud, 2019, s. 261)

Noen av de ulike situasjonene som lederen må forholde seg til er, som Glasø (2008) tar opp i sin artikkel om ledelse og emosjonelt samspill, evnen til kommunikasjon, det å være beslutningstaker, endringsleder og ved å fremme lagspill. Ved å unngå å se på emosjoner og arbeid med dem som noe annet enn irrasjonell og ukontrollert atferd, men å se betydningen av emosjonene, menneskelig tenkning, beslutninger og sosial atferd kan emosjonene fungere «som en kilde til positiv energi og mobilisering av ressurser av stor betydning for jobbutførelse, produktivitet og effektivitet» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87–88).

## 5.5 Følelser i rollen som leder

Hvordan påvirker følelsene rollen til leder?

Vi inngår i mange roller og yrkesrollen er den jeg ser nærmere på her. I et yrke som leder der man er i samspill med andre mennesker kan man stille seg spørsmålet; hvem er jeg i den situasjonen? De fleste klarer å skille hvem man er som privatperson og hvem man er i yrkesrollen. Ingen har krav på å få være seg selv til enhver tid og vi tilpasser oss samspillet med andre mennesker i jobbsammenheng (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 105). I barnehagen ytes det tjenester i møte med barn, foreldre og ansatte (Lundestad, 2010, s. 13). Daglig leder er ansvarlig for å skape barnehager der ansatte gir trygghet og omsorg til barn. I og med at ansatte bruker mye av egne følelser inn i arbeidet med barna vil kvaliteten på jobbutførelsen relateres til hvem vi er, vår personlighet. I en slik sammenheng er det å ha eierskap til egne følelser, å kunne skille mellom egne følelser og ta valg for hvordan man håndterer følelser være nyttig (Stiegler et al., 2018, s. 186). En slik bevissthet om følelser, hvordan affektene virker på en og selvinnsikten dette gir, vil hjelpe lederen i å kunne forstå hvordan de selv virker på sine medarbeidere og hvordan medarbeiderne virker på dem som leder (Carl & Egeland, 2021, s. 25–26; Haugen & Kvello, 2019, s.18; Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87-88). Selvinnsikt om følelsene som oppstår og hvordan følelsene oppleves i kroppen, kommer til uttrykk gjennom den måten du reagerer på og får informasjon om fra affekten. Selvinnsikt hos leder kan skape trygghet hos leder og i arbeidsmiljøet, og vil føre til at medarbeiderne vil føle seg sett og forstått. En slik selvinnsikt kan hjelpe en leder som ønsker å få utviklet en emosjonell god grunnstemning i personalgruppen hvis hun i tillegg benytter seg av emosjonell smitte (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 110–111). Emosjoner smitter fra en person til en annen gjennom mimikken, stemmebruken og kroppsspråket, da vi mennesker imiterer hverandre. Ledere som skaper en god emosjonell stemning i organisasjonens kan oppnå trygghet, selvtillit og en frihets- og selvstendighetsfølelse hos de

ansatte. Følelse av gjensidig trygghet, tillit, åpenhet og respekt skaper et godt lag og lederen, som en del av laget, kan skape og utvikle disse følelsene (Glasø, 2008, s. 142).

Når [...] [ansatte] utveksler emosjonelle erfaringer, er dette med på å utvikle en gjensidig opplevelse, tilknytning og samhørighet som bryter ned anonymiteten [...]. Følelsene er derfor sentrale for at en skal kunne leve seg inn i en annens opplevelser, tanker og forventninger og forstå denne arbeidssituasjonen. (Glasø, 2008, s. 142)

Der en ser at laget ikke fungerer, utvikler det seg konflikter og konflikter blir da rådende for klimaet i laget (s. 142). Dette viser hvordan følelsene påvirker den enkelte ansatte, samarbeidsklimaet og viser hvor høye krav det stilles til lederens emosjonelle kompetanse. Hvis ansatte får velge ledere i selvstyrte arbeidsgrupper velger de personer som utviser empati, evnen til å forstå og oppleve en annens følelser og tanker. For å bli oppfattet som leder bør en ha gode empatiske evner og ta initiativ og vise til god evne til problemløsning. Vi oppfatter ledere som uttrykker positive følelser som bedre ledere enn de som uttrykker negative følelser og dette gjelder om tilbakemeldingen er positiv eller negativ. De som kommer dårligst ut er ledere som hadde et negativt ansiktsuttrykk når de ga positive tilbakemeldinger, faktisk dårligere enn de som viste negative ansiktsuttrykk og kom med negativ tilbakemelding.

Hvilke følelser som er «riktige» eller «feil» å vise frem på en arbeidsplass kommer av hvilke normer for emosjonell atferd som er gjeldene på en arbeidsplass. I en organisasjon som barnehage skal daglig leder følge de pålagte krav og forventninger som ligger i samfunnsoppdraget som kommer frem gjennom barnehageloven (Barnehageloven, 2006), rammeplan for barnehage (Kunnskapsdepartementet, 2017) og arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2005). Arbeidsmiljøloven § 1-1 starter med å presisere at formålet er «å sikre arbeidsmiljø som gir grunnlag for helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, om med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet» (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1). Loven viser i § 4-3 om psykososialt arbeidsmiljø at arbeidsgiver skal legge til rette for å ivareta integritet og verdighet for arbeidstager, at arbeidstager skal ha kontakt og kommunikasjon med andre i virksomheten, ikke utsettes for trakassering eller utilbørlig opptreden og beskyttes mot vold, trusler og andre uheldige belastninger i kontakten med andre (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-3). Arbeidsmiljøloven er tydelig på hvem som er ansvarlig for å oppnå disse kravene i § 2-1 om arbeidsgivers plikter: «Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt» (Arbeidsmiljøloven,

2005, § 2-1). Og arbeidsgivers representant i barnehagen er daglig leder da de er satt til å lede virksomheten, § 1-8 «Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten» (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-8). For å kunne innfri de forventningene som ligger i oppdraget for daglig lederrollen kan, som et eksempel, emosjonell regulering være viktig. Hvis vi skiller mellom vår private rolle og yrkesrollen, kan leder i enkelte situasjoner måtte skjule sitt sinne eller entusiasme. Vi snakker her om emosjonelt arbeid som defineres som «tilpasning av følelser til organisasjonens fremvisningsregler» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 105). Vi kan i dette arbeidet snakke om kongruente og inkongruente emosjoner, der kongruent viser til at det er samsvar mellom de følelsene vi har og de vi viser frem, mens de inkongruente der det blir en konflikt mellom opplevd og påkrevd emosjon. Strategier man som leder og medarbeider kan benytte seg av inn i emosjonelt arbeid er todelt. Man har kongruente og inkongruente emosjonelle tilstander. I de kongruente tilstandene er det balanse mellom de følelsene vi har og det vi gjør, en samstemmighet og ved internalisering tilpasser vi de indre følelsene slik at de harmonerer med de følelsene som kommer til uttrykk. Inkongruente emosjonelle tilstander oppstår når de følelsene vi kjenner ikke kan samsvare med de følelsene vi viser frem i situasjonen. En kan da benytte tre strategier: overflatefremstilling, emosjonell dissonans og emosjonell undertrykkelse. Ved overflatefremstilling viser vi de følelsene som forventes av oss i rollen mens våre ekte følelser holdes inne, emosjonell dissonans oppstår ved at man kan velge å løsrive seg fra de følelsene som oppstår og fremvise det forventede emosjonelle uttrykk; man skiller mellom person og yrkesrolle. Emosjonell undertrykkelse skjer når vi fortrenger og undertrykker de følelsene som vi naturlig har. En konsekvens av emosjonelt arbeid kan være utbrenthet og «effektene er sterkest ved bruk av overflatefremstilling og emosjonell dissonans» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 106–107). Det er fire hovedgrunner til emosjonsregulering hos medarbeidere og ledere: rolleforventning til hvilke følelser man kan fremvise eller skjule, strategi for å oppnå bedre yteevne hos ansatte, av hensyn til arbeidsmiljøet og trivsel, og å unngå ubehag (Glasø, 2008, s. 244). Det siste punktet gjaldt spesielt hvilke følelser lederne kan vise eller bør skjule. Medarbeiderne regulerte følelsene sine for å slippe sanksjoner fra leder da de ønsket å opprettholde en god relasjon til lederen. Her skåret lederen likt som medarbeiderne i møte med egen leder. Men «[...] de fleste lederne [rapporterte] at emosjonsreguleringen kunne oppleves ubehagelig, men at den ikke hadde noen negative langtidseffekter» der motsatt effekt ble rapportert hos medarbeiderne (Glasø, 2008, s. 244). Ulla Holm (1987) benytter seg av uttrykket profesjonell hjelper om de som jobber innenfor tjenesteytende omsorgsykker og hun påpeker at dette over tid kan føre til store psykiske påkjenninger. Det kan gå så langt at man kan bli utbrent om man ikke er klar over egne reaksjoner og følelser og at det å ha kunnskap om dette vil være forebyggende. Hun kaller denne selvinnsikten

for en høy grad av profesjonalitet (Holm, 1987, s. 178). Så hvordan blir vi bevisst de følelsene som oppstår på jobb? Vikan (2014) viser at en kan sette inn tiltak hvor man blir bevisst egen håndtering av følelsene og at dette kan skje ved at man starter med «[...] å reflektere over hvordan en kan minske, stoppe eller øke sine ulike emosjoner, enten generelt eller i tilknytning til bestemte situasjoner» (Vikan, 2014, s. 127). Ved å starte med å dele egne følelser med hverandre på arbeidsplassen kan også løfte frem en bevisstgjøring for hvilke emosjonsregler vi har på vår arbeidsplass (Vikan, 2014, s. 127). Hvilke følelser kan oppstå mellom medarbeidere og leder på jobb?

Glasø (2008) viser til egen forskning der han med flere undersøkte hvilke affekter som oppstår i samhandling mellom ledere og medarbeidere i en studie der både leder og medarbeider deltok. Det ble rapportert om 70 ulike følelsestilstander. De klassifiserte følelsestilstandene ble delt inn i fire faktorer kalt ivaretagelse, frustrasjon, krenkelser og utilpasshet, som vist i tabell 1 og 2.

**Tabell 1. Emosjonelle faktorer i leder-medarbeider-relasjonen (Glasø & Einarsen, 2006)**

Emosjonelle faktorer	Affekter
Ivaretagelse	Tilfreds, glad, vel, begeistret, likt, lykkelig, inspirert, anerkjent, forventningsfull, interessert, respektert, verdsatt, takknemlig og ivarettatt
Frustrasjon	Oppgitthet, irritert, frustrert, lei, skuffet, sint, sur og utålmodig
Krenkelse	Krenket, irritert, frustrert, lei, skuffet, sint, sur og utålmodig
Utilpasshet	Engstelig, usikker, fryktsom, redd, sjenert, forlegen, utilstrekkelig, skamfull og utrygg

**Tabell 2. Kategorier og utsagn for emosjonsregulering i samhandlingen mellom ledere og medarbeidere (Glasø, Ekerholt, Barman, & Einarsen)**

Kategorier	Utsagn
Forventninger til rollen	«I rollen som leder kan jeg vise min irritasjon og mitt sinne»
Strategiske hensyn	«Vi regulerer følelsene for at medarbeiderne skal påta seg flere arbeidsoppgaver». «Jeg passer på at jeg ikke uttrykker følelser overfor min leder som kan få konsekvenser for meg»
Hensyn til medarbeidere og arbeidsmiljøet	«Det ville ha blitt et utrivelig arbeidsmiljø hvis jeg alltid sa det jeg følte». «Hun ville ikke tålt det»

Unngåelse av personlig ubehag

«Jeg er usikker på om jeg blir akseptert som leder  
dersom jeg viser fram mine indre følelser»

(Glasø, 2008, s. 243, tillatelse av Glasø til gjengivelse, vedlegg 6)

Glasø oppsummerer funnene slik:

For medarbeiderne var ivaretagelses faktoren knyttet til et godt forhold til lederen og til høy jobbtrivsel, mens faktorene Frustrasjon, Krenkelse og Utilpasshet var knyttet til dårlig kvalitet på forholdet til lederen og til lav jobbtrivsel. For lederne ble det ikke påvist et tilsvarende mønster. Selv om forholdet til medarbeiderne er svært viktig for deres jobbtrivsel, blir følelsene som lederne selv opplever under samhandlingen, tillagt mindre vekt enn hos medarbeiderne. Disse resultatene kan forstås ut fra et makt-, tids- og rolleperspektiv. Ledere har mer makt og innflytelse enn medarbeidere, noe som gjør medarbeidere mer sårbare og avhengige av sin leder. (Glasø, 2008, s. 243)

Med tanke på at det oppstår et bredt spekter av følelser i jobbsammenheng som påvirker jobbengasjementet, vår danning av normer og verdier til jobb, vår jobbtillfredshet og hvordan vi behandler informasjon i våre daglige arbeidsoppgaver, blir det å føle seg verdsatt, betrodd og å bli respektert av stor betydning for å trives på jobb for både leder og medarbeider (Glasø, 2008, s. 241; Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87). Glasø (2008) konkludere i sin artikkel at selv om forskning også påviser at negative følelser kan skjerpe konsentrasjonen, noe som igjen kan føre til at man i en slik situasjon er klar over at de positive følelsene kan sette deg som arbeidstaker i fare (s. 245), så er det leders ansvar, til tross for at emosjonsregulering kan ha både positive og negative effekter, å «utvikle et arbeidsmiljø hvor følelser og tanker konstruktivt kan uttrykkes uten frykt for represalier og negative reaksjoner» (Glasø, 2008, s. 247). Denne konklusjonen samsvarer med det som lovteksten i arbeidsmiljøloven sier er daglig leders ansvar.

## 6 Analyse og drøfting

I dette kapittelet vil jeg analysere og drøfte forskningsspørsmålet: Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen, ved underspørsmålet: Hvilke følelser blir beskrevet i rollen? I analysen vil jeg vise hva de daglige lederne selv sier de opplever av følelser i rollen, før jeg viser til hvilke ord de bruker som tyder på hvilke følelser som oppstår i rollen, for så å drøfte funnene. Jeg vil så analysere og drøfte forskningsspørsmålet: Hvordan påvirker følelsene rollen som daglig leder i barnehagen, ved underspørsmålet: Hvordan påvirker følelsen sinne rollen til daglig leder og hvordan påvirker følelsen

forakt rollen til daglig leder? Jeg vil vise til sitater fra intervjuene med informantene for å se på hvordan følelsen som er funnet påvirker rollen.

## 6.1 Analyse av følelser i rollen

Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehage og hva svarer de daglige lederne selv? For å vise til hvilke følelser som oppstår i rollen, vil jeg starte med å sitere hva de daglige lederne selv sier, ved oppstarten av en til en-intervjuet og ved en ytterligere sitering litt senere i intervjuet. Alle en til en-intervjuene ble startet med spørsmålet: Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen?

Thomas svarer:

Det er så mange følelser, det er et så vidt spenn. Alt fra både glede i hverdagen, til sinne og tristhet, fordi man blir jo lei seg, for man blir møtt med noe, eller skuffelse. Ja, det er et så stort spenn i rollen. (Transkripsjon intervju, 18.10.22, Thomas, l. 12-14)

Litt ut i samme intervju sier Thomas:

Jeg håper at de kan se at jeg er menneskelig. [...] Han går ikke bare her for å være glad og gi oss motivasjon. [...] Han kan også faktisk vise følelser. Det er ekte dette her og ikke noe tull vi driver med. Han setter en grense når det går til et visst punkt, der det faktisk renner over. Og det synes jeg at er bra, at de får se. (Transkripsjon intervju, 18.10.22, Thomas, l. 86-93)

Silje svarer i starten av sitt intervju:

Hvilke følelser oppstår, det er et stort spekter. Jeg vil si at i min tid som styrer så har jeg vel vært innom alle følelser. Det er nesten sånn at jeg ikke vet helt hvor jeg skal begynne. Det oppstår følelser i meg hele tiden. (Transkripsjon intervju, 21.10.22, Silje, l. 9-12)

En tredjedel ut i samme intervju sier Silje:

Jeg føler at jeg popper, det er alle følelser hele tiden, i større eller mindre grad. Det er ikke sånn at jeg lar følelsene ta overhånd eller at det spiser meg personlig, men det er like fullt følelser. Uten følelser da må man ruse seg da, eller være helt følelsesløs, jeg vet ikke, men man er alltid i en eller annen følelse. (Transkripsjon intervju, 21.10.22, Silje, l. 221-229)



Anne starter sitt intervju med:

Det er mange følelser. Den sterkeste følelsen er nok veldig samvittighet, er det en følelse? Hva skal jeg si? Det er mye glede ved jobben. Jeg opplever at det handler om at man jobber med mennesker og man er veldig avhengig av de man jobber med, både kolleger, barn og foreldre. Det kommer litt an på om det er barna og foreldrene, eller kollegene. Det er litt ulike følelser, men i møte med barna er det utelukkende glede. Overfor personalet er det litt mer blandet, både glede, frustrasjon og sinne, men det er mye glede. (Transkripsjon, intervju 31.10.22, Anne, l. 13- 21)

En tredjedel inn i samme intervju sier Anne:

Under koronapandemien kunne jeg være veldig stolt og glad i store perioder, også kunne jeg så fort det kom en kollega som sa: «Vi ringer og sier vi stenger halv fire». Så sa jeg: «Nei, det skal vi ikke». For det mente jeg helt personlig, hvorfor det? Så kanskje jeg er litt sånn at jeg svitsjer fort mellom følelser? Det skal kanskje ikke så mye til før jeg føler en topp. (Transkripsjon intervju, 31.10.22, Anne, l. 210-215)

De daglige lederne nevner noen følelser i de gjengitte sitatene, og de snakker om at det er et mangfold av følelser, at alle følelser er til stede. For å gi en analyse og drøfting av hvilke følelser som oppstår, er det av betydning å se på: Hvilke følelser blir beskrevet i rollen?

Jeg benytter meg av Vikan (2014) sin inndeling av tretten emosjoner i analysen av hvilke ord de daglige lederne setter på egne følelser innenfor de ulike følelseskategoriene (Vikan, 2014, s. 47–62). Vikan viser til at han velger å benytte ordet emosjoner istedenfor ordet følelser. Jeg synes det er naturlig å bruke ordet følelser i analysen, da det er ordet som er brukt i mine forskningsspørsmål (s.12). Se avsnitt 5.2 for nærmere beskrivelse av Vikan sin argumentasjon for bruk av ordet emosjon. Jeg viser til enkeltord og noen ordsammensetninger for å kategorisere hva de sier om sine *egne* følelser i rollen. Jeg har valgt å ta med to ord eller «setninger», som er tatt ut av sammenhengen, men som informantene bruker for å beskrive den følelsen de opplever. Betydningen ville vært vanskelig å få frem i for eksempel; «legge hjertet mitt i jobben» (Transkripsjon, fokusgruppeintervju, 23.11.22, Silje, l. 185-186), ved å ta kun ut *ett* av ordene. Jeg har også tatt med ordsammensetninger som inneholder fornektelse av følelsen ved bruk av ordet ikke; «jeg er ikke en sint person» (Transkripsjon intervju, 31.10.22, Anne, l. 106). Når jeg i det følgende skriver «ord» er det også slike ordsammenhenger jeg mener. Jeg har valgt å forenkle henvisningene i avsnittene der ordene bli

ramset opp, for at henvisningen ikke skal fylle opp eller være forstyrrende for sammenhengen.

Henvisningene er som følger:

Henvisning til ord med (l.), der l. = linjehenvisning, som er fra en til en-intervjuet.

Henvisning til ord med (g., l.) der g. = fokusgruppeintervju og l. = linjehenvisning

Jeg viser til ordene fra hver og en informant for seg og presenterer ordene systematisk der de hører hjemme under de tretten følelsene. Så vil jeg gjøre en analyse og drøfting av funnene.

### 6.1.1 Ord som blir brukt for positive følelser

I kategorien positive følelser er følelser som glede, interesse og overraskelse.

#### 6.1.1.1 *Glede*

Alle informantene bruker ord som tyder på at de opplever følelsen glede i rollen.

Jeg har kategorisert ordene om følelsen glede i tre underkategorier:

1. ordet glede eller glad i ulike former
2. ord som beskriver følelsen, men som ikke inneholder ordet glede
3. ord som representerer humor og latter

Thomas:

1. Glede (l. 12), glad (l. 89), alle er kjempeglade (l. 172), veldig mye glede (l. 321), den gleden som vi har (l. 322), humoren og gleden er i alle fall nitti prosent (l. 322-323)
2. God følelse (l. 314), det gjør godt (l. 319), kjennes godt (l. 374), rolig (linje 156), trygt (l. 383), en trygghet (l. 227), jeg skal være en trygghet (l. 227), motiverer (g., l. 366), omtensksomhet (g., l. 368), varmen (l. 489), støtter (g., l. 636), vise oppmerksomhet (g., l. 652), rausheten (g., l. 652)
3. Humoren (l. 322), morsomt sammen (l. 455), kjempemorsomt (l. 478), med humor (l. 553), tuller (g., l. 594), gøy (g., l. 601), mye kofferthumor (g., l. 603)

Silje:

1. Glad (l. 28), masse glede (l. 206), gledesfølelser (l. 251), gode følelser (l. 301), godfølelse (l. 29)
2. Smilende (l. 17), positiv (l. 17), omsorg (l. 34), forståelse (l. 35), ett smil (l. 148), mottagelig (l. 148), rolig (l. 164), smiler (l. 360), sympati (g., l. 18), være blid (g., l. 655), ønske samhold (g., l. 853), teamfølelse (g., l. 855), legger hjertet mitt i jobben (g., l. 185-186), viser med hele hjertet mitt og følelsene mine (g., l. 850-851)

3. Vittig (l. 362), super funny (l. 363)

Anne:

1. Glede (l. 14), enorm glede (l. 71), opplevde enormt mye glede (l. 191), glad (l. 210), veldig glad (l. 38), overlykkelig glad (l. 300), en glad person på jobb (g., l. 406)
2. Gode følelser (l. 415), positiv følelse (l. 557), okay følelse (l. 301), ivareta (g., l. 184), bryr meg om (g., l. 276), varme (g., l. 178), omsorg (g., l. 278), raus (g., l. 344), jeg er et omsorgsfullt menneske (g., l. 742), holder spiriten oppe (g., l. 760)
3. Humor (l. 65), fleiper litt og tuller (l. 484), finner en komisk og gøy måte å løse det på (l. 496), hei hvor det går (l. 490), gøy (l. 496)

#### 6.1.1.2 *Interesse*

Anne har ord som tyder på at hun snakker om følelsen interesse i rollen. Thomas og Silje nevner ikke ord som tyder på denne følelsen.

Anne: forslag (l. 108), jeg er opptatt av å være løsningsorientert (l. 107), tidligere erfaringer (l. 118-119), instruks (l. 119)

#### 6.1.1.3 *Overraskelse*

Silje har ord som tyder på at hun snakker om følelsen overraskelse i rollen. Thomas og Anne nevner ikke ord som tyder på denne følelsen.

Silje: flaut (l. 617), jeg ble flau (l. 674)

### 6.1.2 **Ord som blir brukt for negative følelser**

I kategorien negative følelser er følelser som tristhet, sinne, frykt, avsky, forakt, skam og skyld.

#### 6.1.2.1 *Tristhet*

Ordene som tyder på følelsen tristhet i rollen.

Thomas: Triste (g., l. 374), tristhet (l. 12), man blir lei seg (l. 13), det var bare trist (l. 308)

Silje: Kan bli trist (l. 36), triste ting (l. 30), jeg får vondt av (l. 39), ikke personlig trist (l. 42)

Anne: det synes jeg er tungt å jobbe i (l. 487), tungt at en går helt i overlevelsesmodus (l. 488), forferdelig tungt (l. 500), jeg synes det er litt tungt (g., l. 769)

#### 6.1.2.2 *Sinne*

Ordene som tyder på følelsen sinne i rollen.

Thomas: sinne (l. 12), sinnet (l. 37), sinte (l. 59), sint (g., l. 244), sinnet er vel to prosent av alt sammen (l. 322), jeg synes ikke sinne hører hjemme i barnehagen (l. 58)

Anne: sinne (l. 20), aldri sint (l. 105), jeg er ikke en sint person (l. 106), at jeg ikke blir sur og sint (l. 141), sint (l.146), lite sint og sur (l. 369), sinne inni meg (l. 370), irritasjon og sinne (l. 537), sint inni meg (g., l. 255)

#### **6.1.2.3 Frykt**

Jeg finner ikke ord som tyder på følelsen frykt i rollen hos informantene.

#### **6.1.2.4 Avsky**

Jeg finner ikke ord som tyder på følelsen avsky i rollen hos informantene.

#### **6.1.2.5 Forakt**

Anne har ord som tyder på at hun snakker om følelsen forakt i rollen. Thomas og Silje nevner ikke ord som tyder på denne følelsen.

Anne: personen har lyst på jobben min (l. 336), det vet jeg (l. 337), vedkommende er helt uaktuell (l. 337-338), ikke noe realitet (l. 338), er du helt dum (l. 341), det er stygt av meg å tenke (l. 341-342), tenker det allikevel (l. 342), da kan jeg bli sint (l. 342-343), ikke respekt for meg og min jobb (l. 343-344), sint og sur (l. 345)

#### **6.1.2.6 Skam**

Silje har ord som tyder på at hun snakker om følelsen skam i rollen. Thomas og Anne nevner ikke ord som tyder på denne følelsen.

Silje: flaut (l. 617), jeg ble flau (l. 674), jeg kan ikke stå inne for det (l. 674-675), det er ikke sånn jeg holder på l. 675), det er ikke representativt for denne barnehagen (l. 675) jeg skal klare å legge det bort (l. 680-681)

#### **6.1.2.7 Skyld**

Jeg finner ikke ord som tyder på følelsen skyld i rollen hos informantene.

### **6.1.3 Ord som blir brukt for øvrige følelser**

I kategorien øvrige følelser er følelsene stolthet, misunnelse og sjalusi.

#### **6.1.3.1 Stolthet**

Silje og Anne har ord som tyder på at de snakker om følelsen stolthet i rollen. Thomas nevner ikke ord som tyder på denne følelsen.

Silje: stolt (l. 327), digger å prestere (l. 324), å være god (l. 632), den kontroll følelsen, den kan være veldig bra (linje 185), kontrollfølelsen den får jeg en god følelse av (l. 194), mestring (l. 634)

Anne: stolt (l. 196), stolte (l.418), jeg liker jo veldig godt å bestemme (l. 37), løsningsorientert (l. 107), ufattelig mye positive tilbakemeldinger (l. 195)

### 6.1.3.2 *Misunnelse*

Jeg finner ikke ord som tyder på følelsen sjalusi i rollen hos informantene.

### 6.1.3.3 *Sjalusi*

Jeg finner ikke ord som tyder på følelsen sjalusi i rollen hos informantene.

Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen? Når informantene får spørsmålet, svarer de følgende:

Thomas sier at det er mange følelser og et vidt spenn som glede, sinne og tristhet. Han sier han er menneskelig, viser følelser, at det er ekte og at det er bra. Silje svarer at det er et stort spekter, hun har vært innom alle følelser og at det oppstår følelser hele tiden. Hun lar ikke følelsene ta overhånd, uten følelser er man følelsesløs og man er alltid i en følelse. Anne sier det er mange følelser, at barn, foreldre og personalet gir ulike følelser, barn gir utelukkende glede, personalet er mer blandet. Hun viser til følelser som glede, frustrasjon og sinne, at hun svitsjer fort mellom følelsene og at det ikke skal så mye til før hun føler en topp.

Ved første analyse av ordene i transkripsjonene markerte jeg ordet for positive følelser med fargen gult og fargen blå for negative følelser, se avsnitt 4.5.4 for nærmere beskrivelse av fargekodingen. Etter at alle funnene for negative og positive ord for følelser var skrevet ned i ett analyseark, utgjorde dokumentet, fem A4 sider med halvannen linjeavstand. Det var to sider med ord for positive følelser, og to og en halv side ord for negative følelser. Disse ordene inneholdt alt av følelser som ble snakket om, også andre personers følelser og informantenes tanker om følelser.

Videre benyttet jeg Vikan (2014) sin inndeling av følelser i tretten kategorier. Jeg så da på hvilke følelser som er representert ved å se på hvilke ord som tyder på at de ulike følelsene er en del av daglig lederrollen og kun hva de selv sier de innehar av egne følelser. Disse kriteriene reduserte antall ord for følelser. Følelsene ble delt inn i positive følelser, negative følelser og øvrige følelser.

Kategoriseringen av de positive følelsene som har flest ord, er følelsen glede og følelsene interesse og overraskelse har få ord. Glede er den følelsen av alle tretten følelser, med flest treff på ord.

Thomas bruker 26 ulike ord for å snakke om egne følelser av glede, Silje bruker 21 ulike ord og Anne bruker 22 ulike ord. Følelsen glede ble delt inn i tre underkategorier og i kategori en har alle

informantene brukt ordet glede og har flere ord med glede i seg. Thomas har 7 ulike ord med glede, Silje har 4 og Anne har 7. I kategori to, ord som beskriver følelsen, men som ikke inneholder ordet glede har Thomas 13 ord, Silje har 14 ord og Anne har 10 ord. I kategori tre har Thomas 7 ord for humor, Silje har 2 ord og Anne har 5 ord. Thomas og Anne bruker ordet humor, Silje bruker ordet vittig. Thomas sier at han i nitti prosent av rollen som daglig leder har følelser som har med glede å gjøre, Anne sier at hun er en glad person og Silje sier hun har gledesfølelser. I kategorien følelsen interesse har Anne fire ord og i kategorien følelsen overraskelse har Silje to ord.

I kategorien negative følelser er det ord som tyder på at følelsene tristhet er representert hos alle informantene. For følelsen tristhet har Thomas 4 ord som tyder på følelsen, Silje har fire ord og Anne har fire ord.

I kategorien for øvrige følelser og negative følelser er det to informanter som har ord som tyder på følelsene stolthet og sinne. Silje har seks ord og Anne har fem ord som tyder på følelsen stolthet. For følelsen sinne har Thomas seks ord som tyder på sinne og Anne har ni ord.

Kategorier der en informant har ord som tyder på følelsen er i kategorien positive følelser, følelsen interesse og i kategorien negative følelser følelsene forakt og skam. Anne har ord som tyder på følelsene interesse og forakt og Silje har ord som tyder på følelsen skam. Anne har fire ord som tyder på følelsen interesse og ti ord som tyder på følelsen forakt og Silje har seks ord som tyder på følelsen skam.

I kategoriene der det ikke er gjort funn for ord som tyder på følelsen er i kategorien negative følelser der det ikke er gjort funn for ord som tyder på følelsene frykt, avsky og skyld, og i kategorien øvrige følelser det ikke gjort funn for ord som tyder på følelsen misunnelse og sjalusi.

Oppsummert funn for de tretten følelsene:

- to følelser er representert ved ord hos alle informantene
- to følelser er representert ved ord hos to av informantene
- fire følelser er representert ved ord hos en informant
- fem følelser er ikke representert ved ord hos informantene

## 6.2 Drøfting av følelser i rollen

Hvilke følelser blir beskrevet? De daglige lederne sier at det er mange følelser i rollen og Silje mener hun har vært innom alle følelser i rollen. Og analysen av ordene viser at ordene tyder på at de har mange følelser i rollen, til tross for at ikke alle følelser er representert i funnene (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87). Fem av følelsene det ikke er funn for er følelsene frykt, avsky, skyld, misunnelse og sjalusi. Hvis jeg skulle gått ut fra uttalelsene om hva informantene selv sa om hvilke

følelser de opplever ville det ikke gitt et helhetlig inntrykk av hvilke følelser det tyder på at de opplever (Harstad, 2022, s. 167). I tillegg satt jeg igjen med et inntrykk av at informantene snakket mye om negative følelser, både etter at intervjuene var overstått, og etter at jeg var ferdig med å transkribere. At de positive følelsene var mer representert enn antatt, ble mer synlig når jeg trakk ut ordene for positive og negative følelser og satte ordene inn i et analyseark basert på fargekodene (Repstad, 2019, s. 113). Jeg la merke til at det var mange ord for de positive følelsene til tross for min opplevelse av mange beskrivelser av mer negative følelser. Men det var allikevel mange ord for de positive følelsene til tross for min opplevelse av mange beskrivelser av mer negative følelser, under intervjuene. Det ble derfor av betydning å undersøke dette nærmere, da det ville gi svar på om jeg har noe rett i mine første antagelser. Jeg velger å starte med å drøfte hver og en av de følelsene som det tyder på at alle informantene har, for deretter å drøfte den følelsene som to informanter tyder på å ha, for så å drøfte de fire følelsene som det tyder på at en av informantene har og avslutter med å drøfte de følelsene som det ikke tyder på at noen av informantene har.

## Glede

Ved å ha klassifisert ordene etter de tretten kategoriene for følelser ble det tegnet et klart bilde av at det er blitt benyttet mange ord for følelsen glede som en følelse informantene opplever i egen rolle som daglig ledere. Informantene bruker ord som «veldig mye glede», «masse glede» og «enorm glede» om egen glede i rollen, som tyder på at gleden er godt tilstedeværende i rollen. Glede fører til at den som opplever følelsen slapper av og sender ut til omgivelsene at de har gode hensikter, er åpne og sosiale (Vikan, 2014, s. 48–49). Glede er en følelse som har som funksjon å skape sosial kontakt med andre mennesker. Anne sier at noe av årsaken til at det oppstår så mange følelser, er at hun opplever at det handler om at man jobber med mennesker og at man er helt avhengig av menneskene, både kolleger, barna og foreldrene. Dette er en god følelse å ha med i rollen som daglig leder i barnehage hvor mye av arbeidet baserer seg på relasjonsarbeid (Holm, 1987, s. 178). Glede fører til at vi gjør fremskritt for de målene vi har satt oss og inngir tillit til andre og til en selv (Vikan, 2014, s. 48–49). Gjennom egen følelse av glede kan de daglige lederne få de ansatte til å kjenne på glede som kan føre til at følelsen av å være lykkelig øker. Som gruppe blir man flinkere til å løse kompliserte oppgaver, men følelsen kan også føre til en overfladiskhet, at tenkningen blir forenklet og at man overvurdere egne ferdigheter. Glede er helsefremmende, og latter styrker immunsystemet. Slik kan det tyde på at det at informantene opplever mye glede i rollen, fører til at de selv og dem de er i relasjon med, kan få helsefremmende effekter. Thomas og Anne bruker ordet humor som tyder på at dette er med å gi dem følelsen av glede i egen rolle og som igjen kan styrke relasjoner. Thomas benytter ordet «koffertumor», og slik jeg tolker ordet, blir det av betydning at han i rollen har metakommunisert med sine medarbeidere at dette er noe alle er

bekvemme med (Lund, 2021, s. 166). Slik kan han opprettholde den effekten egen glede og humor kan ha på omgivelsene, i og med at han opplever å ha følelsen av glede cirka nitti prosent av tiden i sin rolle. Silje benytter ordet vittig, som slik jeg tolker det, viser til noe morsomt som kan føre til glede og latter. I og med at Thomas og Anne har flere ord som viser til humor, antar jeg at de fyller følelsen av glede i rollen med mer humor enn Silje som mer benytter ord som smilende, blid og at hun viser med hele seg at hun legger hjerte og følelsene sine inn i egen rolle. Silje viser også til ord som forståelse, mottagelig og positiv, Thomas viser til ord som en trygghet, omtensksomhet og rausheten mens Anne viser til ord som ivareta, varme og omsorg. Dette tyder på at de gjennom egen følelse av glede ønsker at andre de møter i sin rolle, også skal kjenne på glede (Vikan, 2014, s. 48–49).

### Tristhet

Når Thomas sier til at det er et stort spenn i følelser, viser han til følelsen tristhet fordi man blir lei seg. Følelsen tristhet skal hjelpe oss til å få hjelp og støtte fra våre omgivelser hvis man opplever savn eller tap (Vikan, 2014, s. 51–52). Thomas bruker ordene «det er bare trist» og «man blir lei seg», Silje bruker ord som «jeg får vondt av» og «ikke personlig trist» og Anne bruker ord som «det synes jeg er tungt å jobbe i» og «tungt at en går i overlevelsesmodus». Tristhet gjør at du føler deg tung, alene, forlatt, liten og mislykket og kan føre til at en oppsøker ensomhet. Tristhet er ubehagelig følelse å være i, høyt spenningsnivå og lite kontroll. Å ikke å klare å oppnå mål kan føre til tristhet og at man trekker seg tilbake. Slik jeg tolker ordene de bruker for følelsen trist så støtter jeg meg til det Silje uttrykker at de daglige lederne ikke er personlig triste. Silje bruker også ord som «får vondt av» og Thomas bruker ordene «det var bare trist» som styrket at det ikke er de selv som er i følelsen trist. Anne sier at hun synes det er tungt å jobbe i en annen sin overlevelsesmodus og slik tolker jeg de tre informantene som at det er ytre påvirkninger som gjør at de føler på tristhet og følelsen av å være tung, da ordene de bruker ikke tyder på at et er en personlig følelse av tristhet og de fremviser da en altruistisk følelse av tristhet (Vetlesen & Nortvedt, 1996, s. 28). Altruistiske følelser kan være følelser som sympati og medlidenhet og kalles moralske følelser da de ikke er styrt av vårt eget begjær eller lyster, ved at vi utvikler omtanke for andres velvære. Anne sier at hun føler det tungt å jobbe i, men ikke at hun selv opplever seg tung. Med tanke på at man ved tristhet føler høy grad av spenningsnivå, føler seg liten, alene, forlatt, og at man trekker seg tilbake ved eget tap eller savn, antar jeg at tristheten kommer av tredjepersoners opplevelser som i rollen som daglig leder er at følelsen er hos ansatte, barn eller foreldre. Det som gjør at daglig leder i rollen kan kjenne på følelsen tristhet på andres vegne, men ikke selv være i følelsen tristhet, kommer av at de moralske følelsene styres av informantenes verdier og normer i rollen (Fauskevåg, 2019, s. 124). Informantene bruker ord som å føle med de som de får vondt av, det de synes er bare trist og som



man selv kan kjenne på som tungt viser til verdier og normer om at de har sympati og medlidenhet med andre i rollen som daglig leder, og at de i noen grad kjenner på følelsen tristhet ved å bli lei seg og tung.

## Sinne

Både Anne og Thomas snakker om at følelsen sinne er noe de kjenner på i rollen og Anne presiserer at følelsen sinne oppstår i møte med personalet. Thomas sier at han går ikke bare her for å være glad og gi de ansatte motivasjon, og at det kan renne over, noe han synes det er bra at de får se. Følelsen sinne skal hjelpe oss å unngå trusler og får oss gjennom når vi kjenner på motstand (Vikan, 2014, s. 52–53). Den skal få oss til å bekjempe og/eller begrense trusler, mot oss selv, men også mot andre som er oss nær, og det at vi kan føle på krenkelse eller et angrep kan få oss til å få følelsen. Når Thomas sier at det er bra at de ser at det renner over og at han viser sinnet sitt, kan det være for å vise til hvilke krenkelser eller angrep han i rollen ikke ønsker, med tanke på de verdier og normer han har for egen rolle som daglig leder (Fauskevåg, 2019, s. 124). Når Anne sier at hun kun opplever sinne i møte med personalet kan det tyde på at hun opplever aggresjon, kjenner på urettferdighet, å bli lurt eller forhindret i det hun ønsker å oppnå, av en eller flere i personalet (Vikan, 2014, s. 52–53). Thomas mener det er bra de ser følelsen sinne da han kjenner på retten til å føle sinnet, da følelsen får en til å føle på pågangsmot, tapperhet, styrke og energi som er frigjørende og gir en rett til å føle seg sint. Noe av det som kan være ufordelaktig ved å føle sinne er at impulsene er så sterke og man kan benytte aggresjon for å fjerne følelsen og man kan få lyst til å skade eller påføre smerte på de som påførte krenkelsen eller gjorde at man følte seg angrepet. For å unngå å skade og påføre andre smerte i rollen som daglig leder må de daglige lederne gjøre et arbeid med å tilpasse følelsen slik at man representerer barnehagen slik man har satt som mål for seg og personalet (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 105). Anne bruker ordene «jeg blir sint inni meg», noe som tyder på at hun i rollen gjør et arbeid i møte med følelsen sinne, hun sier også at hun har et «sinne inni meg» og sier med dette at hun har inkongruente følelser. I kongruente følelser er det samsvar mellom de følelsene vi har og de vi viser frem, mens i de inkongruente følelsene oppstår det en konflikt mellom opplevd og påkrevd følelse. Hun bruker ord om seg selv som at «jeg er ikke en sint person», noe som tyder på at følelsen sinne innehar noe som ikke samsvarer med hennes verdier og normer i egne rolle (Fauskevåg, 2019, s. 124). Anne viser gjennom å bruke ord for at hun kjenner følelsen sinne inni seg at hun uttrykker følelser som er forskjellig fra dem hun opplever og at hun da regulerer egne følelser (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 105). Hun utfører da tiltak som i møte med følelsen sinne minsker eller avslutter følelsen (Vikan, 2014, s. 117). Thomas setter ord på at følelsen sinne kan være positivt å vise frem i rollen og kan komme av at denne følelsen gir styrke, at man blir åpen og oppriktig, kan bli styrket i å ta avgjørelser, man blir tydelig og effektiv (Vikan, 2014, s. 52–53). Hvis

det er dette Thomas legger i det at det er ufarlig å vise følelsen sinne, i de to presentene han sier at de er tilstede i rollen som daglig leder, kan følelsen sinne brukes som en drivkraft som dermed ikke står i veien for å utføre en god jobb i rollen som daglig leder i barnehage. Men Thomas bruker også ordene «jeg synes ikke sinne hører hjemme i barnehagen», noe som tyder på at han har selvinnsikt i hva følelsen kan føre til og som er uforenlig med de verdier og normer han innehar i rollen (Fauskevåg, 2019, s. 124).

### Stolthet

Anne og Silje har ord som tyder på følelsen stolthet som er blant de øvrige følelsene. Silje sier at man alltid er i en eller annen følelse og ordene hun bruker tyder på at en av disse følelsene er stolthet (Vikan, 2014, s. 58–59). Stolthet er en følelse som er til stede i alle kulturer og som gir oss lyst til å lære og være en støtte. Silje bruker ord som stolt, å være god og at hun «digger å prestere». Følelsen stolthet gjør at vi kjenner på selvtillit og pågangsmot som kan være til nytte i interaksjon med andre. Anne setter ord på at hun «får mye positive tilbakemeldinger» og følelsen stolthet gjør at vi føler oss verdifulle, at vi oppnår noe som kan føre til økt egoidentitet, for oss og gruppen vi er en del av. Når Silje setter ord på at hun digger å prestere gir følelsen henne en autentisk stolthet, ved å føle mestring og utvikling. Anne setter ord på at hun liker veldig godt å bestemme og Silje setter ord på at «kontrollfølelsen den får jeg en god følelse av». Hvis dette kommer av at de opplever en hybris stolthet er det noe som kan gjøre dem arrogante, innbilske, oppblåste og at de overvurderer egen betydning, kompetanse og muligheter. Hybris stolthet kan gjøre at vi ser ned på andre og har åpen aggresjon mot andre. Ordene de bruker ser ikke ut til å underbygge dette. Når Silje sier at jeg digger å prestere og at hun bruker ordet mestring, tyder på at hun føler mestring og utvikling og når Anne bruker ordet løsningsorientert tyder det på at hun har følelse av å prestere. Ordene som Anne og Silje bruker viser at de har en autentisk stolthet som gir egen trygghet til dem i rollen som daglig leder, ved å lykkes og føle seg stolte ved å prestere i overkant. Slik jeg tolker den negative følelsen stolthet brukes den her på en positiv måte for de ansatte og andre ved at følelsen stolthet i deres tilfelle er en nytte i interaksjon med andre (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87).

### Interesse

For ord som tyder på at informantene har den positive følelsen interesse, er det informant Anne som tyder på det. Anne bruker ordene; forslag, instruksjoner, tidligere erfaringer og jeg er opptatt av å være løsningsorientert. Følelsen interesse gjør at vi lærer, får økt kunnskapsnivå og bygger erfaringer (Vikan, 2014, s. 49–50). Dette gjør at vi blir oppmerksomme, får bedre hukommelse og tenkning. Anne bruker ordene «tidligere erfaringer» og «forslag», som tyder på at hun har interesse for hvordan hun bruker erfaringene sine inn i eget arbeid. Erfaringene kan føre til at hun gjennom

følelsen interesse får økt selvtillit, som igjen gir glede. Ved bruk av ordet instruksjer, kan det tyde på at Anne har krav om kontroll, som er noe av det interesse kan gi. Ordene «jeg er opptatt av å være løsningsorientert», tyder på at Anne benytter tenkningen fra tidligere erfaringer og ser erfaringene opp mot arbeidsoppgaver hun skal gjennomføre eller ved å nå mål. Dette fører til at hun kan fortsette å samarbeide med personalet og mestringen styrkes ytterligere.

#### Overraskelse

I følelsen overraskelse er det en av informantene som bruker ord som kan tyde på den positive følelsen overraskelse. Silje bruker ordene flaut og «jeg ble flau» da man kan kjenne seg flau i situasjonen (Vikan, 2014, s. 50–51). Overraskelse kommer av at det er noe som skjer plutselig og uventet, og meningen med følelsen overraskelse er å føle et velbehag og den øker selvtilliten. Når overraskelse oppstår avslutter en gjerne den aktiviteten en var i for å håndtere den nye utfordringen, som kan stimulere til læring.

#### Forakt

Når vi kommer til den negative følelsen forakt, er det en informant som tyder på å inneha denne følelsen og det er Anne. Anne bruker ordene: «personen har lyst på min jobb» og «ikke respekt for min jobb», det kan tyde på at hun går i kampmodus som skjer når man får følelsen forakt (Vikan, 2014, s. 55). Når Anne bruker ordene: «vedkommende er helt uaktuell» og «ikke noe realitet», kan det føre til at hun demper egen frykt gjennom følelsen forakt. Ordene «det vet jeg» tyder på at hun får et pågangsmot som kan sette henne i kampmodus. Ordene «er du helt dum eller», tolker jeg ordene til å være rettet mot en tredjeperson som hun triumferer over hvis denne personen har fått henne til å kjenne på at hun blir undervurdert. Ordene «ikke respekt for min jobb» kan tilsa at hun har følt seg undervurdert. Hun sier også at «det er stygt av meg å tenke» og «tenker det allikevel», som tyder på at hun opplever at følelsen forakt strider mot hennes verdier og normer, og viser at hun har selvinnsikt i følelsen (Fauskevåg, 2019, s. 124). Dette kan være også være i strid med hennes følelsesgrunntone, som kan være av en positiv karakter (Næss, 1999, s. 39). Forakt gir ingen mening for oss, men kan være et forsvar mot å oppleve seg selv som en som har manglende kompetanse og kan, når den er destruktiv, føre til diskriminering (Vikan, 2014, s. 55).

#### Skam

Den negative følelsen skam er det en av informantene det tyder på at har i rollen og det er informant Silje. Ord som tyder på dette, er at Silje bruker ordene flaut og «jeg ble flau» som tilsier at dette er en følelse hun selv har kjent på. Det kan gjøre at hun kjenner på å være forsvarsløs, verdiløs, svak og mindre attraktiv, da følelsen kommer av at en selv er årsak til emosjonen og derfor vanskelig

å regulere (Vikan, 2014, s. 56–57). Hun bruker videre ordene; «jeg kan ikke stå inne for det», «det er ikke sånn jeg holder på» som tilsier at hun skjønner at dette er uforenlig med de normer og verdier hun står for og at hun har selvinnsikt for årsaken til at følelsen oppstår (Fauskevåg, 2019, s. 124). Skam forbindes med høyt spenningsnivå, ubehag og tap av kontroll (Vikan, 2014, s. 56–57). Videre viser ordene «det er ikke representativt for denne barnehagen» at hun har mislykkes i å oppnå egne idealer som er satt for den kulturen hun har som ideal for barnehagen. Hun bruker videre ordene «jeg skal klare å legge det bak meg» som tilsier at dette er en følelse som antagelig ikke svekker hennes evne til å hevde seg selv eller hennes selvbilde.

Frykt, avsky, skyld, misunnelse og sjalu

I følelsene frykt, avsky, skyld, misunnelse og sjalusi som kort blir beskrevet her er det ingen ord som tyder på at informantene har følelsene i forbindelse med rollen som daglige leder. Følelsene frykt, avsky og skyld ligger under kategorien negative følelser og følelsene misunnelse og sjalusi ligger under kategorien øvrige følelser. I de negative følelsene frykt, avsky og skyld finner jeg ingen ord som tyder på at informantene har disse negative følelsene. Følelsen frykt er til for at vi skal unngå fare og gjør oss i stand til å flykte unna, man kjenner seg utrygg og får opplevelsen av at nå er alt over (Vikan, 2014, s. 53–54). Følelsen avsky skal beskytte mot bedervet mat, man opplever motvilje og synes noe er motbydelig og man kan kjenne trang til å kaste opp (s. 54-55). Følelsen skyld gjør at vi får skyldfølelse ved å ikke ha fulgt de etiske normene og ved skyldfølelsen har vi krenket en moralsk regel (s. 57-58). I kategorien øvrige følelser er det ikke funnet funn for misunnelse og sjalusi. Følelsen misunnelse kommer av knappe ressurser som man ikke får ta del i og at andre får det en selv har lyst på og følelsen sjalusi kommer av at man føler seg krenket av en tredjepart, som fører til opplevelse av trussel eller tap av kjærlighet (s. 59-61).

En svakhet med denne analysen og drøftingen er; ved å trekke ordene ut av sin sammenheng kan jeg ha mistet konteksten ordet kom frem i og ha kommet frem til et uriktig resultat av funnene. Med den videre analysen og drøftingen vil jeg ta for meg hvordan følelsene påvirker rollen, og her vil konteksten i større grad komme frem.

### 6.3 Analyse og drøfting av hvordan følelsene påvirker rollen som daglig leder

Det andre hovedspørsmålet i denne masteroppgaven er: Hvordan påvirker følelsene rollen som daglig leder i barnehagen? Jeg vil prøve å belyse hvordan følelsene påvirker rollen til daglig leder ved å se nærmere på hvordan sinne og forakt påvirker rollen til daglig leder for så drøfte funnene.

Jeg vil benytte meg av noen lengre sitater for å belyse hvordan følelsene påvirker rollen, for så å se det i sammenheng med teori om følelser og ledelse, og følelser i rollen som leder.

Jeg vil starte med å vise til hva de tre informantene selv sier om hvordan følelsene påvirker rollen.

Thomas sier:

Barna kan komme inn til meg på kontoret, noen kryper opp og setter seg i fanget og får lov til å sitte der og bare være. Jeg kan fortsette å gjøre mitt arbeid mens de bare sitter der og jeg kan gi dem den tiden. Det gjør godt og jeg skulle ikke for alt i verden bytte jobb, for det er et så stort spenn av følelser i den. Så selv om det er en bølge av følelser som går fra sinne til veldig mye glede, så er vel sinnet to prosent av alt og den humoren og gleden vi har i barnehagen nå, den er i alle fall nitti prosent, å være lei er kanskje seks prosent, så det er det veldig lite av. Men, det er med på å skape noe spennende, jeg ville aldri fjerne det. (Transkripsjon intervju, 18.10.22, Thomas, l. 321-329)

Anne sier:

Hvordan rollen påvirkes av mine følelser? Jeg synes faktisk den påvirkes positivt, fordi jeg er imøtekommende, veldig positiv, veldig serviceinnstilt, jeg opplever at det er mine kolleger også og at vi jobber på en måte vi har utviklet sammen. Jeg tror det påvirkes fordi vi har vært gode. Jeg tenker at jeg alltid går foran som et godt eksempel på det. At de andre ser hva jeg gjør og jeg har sagt det høyt til de ansatte mange ganger i møtesammenheng at vi har et serviceyrke. Vi skal alltid yte ekstra, strekke oss litt lenger og vi har en veldig fornøyd foreldregruppe, fordi jeg tror de opplever at både jeg og personalet er veldig blide, glade, imøtekommende og alltid gode på å benevne navn. (Transkripsjon intervju, 31.10.22, Anne, l. 386-399)

Silje sier:

Jeg velger spesielt å vise de positive følelsene, men jeg velger å være ærlig med følelsene mine. Hvis det er noe jeg synes er urimelig så sier jeg det, men er ikke kalkulert. Når jeg deler de negative følelsene så har det en enda større effekt, og det er jeg veldig forsiktig med da jeg tenker at man trenger å høre ti hyggelige ting, mens en negativ kan velte lasset. Jeg synes det er fælt når jeg sitter i en samtale og formidler de negative følelsene, det gjør jeg med omhu, og da skal det være alvorlig, da er vi på advarsel nivå. (Transkripsjon intervju, 21.10.22, Silje, l. 409-426)

Alle tre fremhever den positive følelsen glede som de alle hadde mange ord innenfor, se avsnitt 6.1.1.1 i analyse om følelser. Anne sier at de positive følelsene kan man bruke ved å være et forbilde til etterfølgelse for medarbeidere og skape en god kultur for service. Thomas sier at følelser som sinne og å være lei tar cirka åtte prosent av følelsene og Silje sier at de negative følelsene må benyttes med forsiktighet. Informantene setter ord på hvordan de tenker om egne følelser i lederrollen og hvordan de ønsker å bruke dem til det beste for medarbeidere. Thomas sier at variasjon i følelser gjør at han har en spennende lederjobb, mens Silje sier at de negative følelsene har større effekt og at hun har en bevissthet om å ønske å ville vise alle følelser i rollen. Carl og Egeland (2021) og Stiegler et al. (2018) sier at det er av betydning å sette ord på egne følelser i lederskapet for å få en innsikt og grunnlag for å utføre lederrollen (Carl & Egeland, 2021, s. 26, Stiegler et al., 2018, s. 21). Fauskevåg (2019) viser til at å sette ord på de følelsene som oppstår i den virkeligheten vi opplever vil gi en innsikt i hvordan man fungerer som leder på arbeidsplassen (s. 124).

### 6.3.1 Hvordan følelsen sinne påvirker rollen som daglig leder

Hvordan påvirker følelsen sinne rollen som daglig leder? I analysen av ordene har Thomas og Anne ord som tyder på at de har følelsen sinne. Jeg bruker i denne analysen fortellingen til Thomas hvor Thomas beskriver følelsen sinne i rollen, og den viser hvordan Silje responderer på fortellingen med tanke på lederrollen:

Thomas: Jeg hadde en ansatt som løy for meg om hvorfor hun ikke kom på jobb. Jeg ble dritforbanna, det så hun og jeg skjulte det ikke, fordi jeg forsvant, jeg slo med en dør og måtte gå ut en tur. Jeg var kjemperasende, måtte bare ut også ringte jeg og fikk ut litt, også kom jeg tilbake på jobb. Jeg ringte henne og sa: «Du kommer hit eller så må vi gjøre noe, for det her går ikke.» Da var hun nedslått, hun skjønnte Alvoret og når jeg nå ser hennes progresjon. Hva dette har gjort for at hun tar ansvar, for hun har vokst noe enormt. Så hvis jeg bare hadde slått av følelsene, sagt at det her er ikke greit og ikke noe mer. Så hadde hun kanskje vært nedslått, skjønt Alvoret og vokst, de andre hadde ikke sett at jeg mente alvor. Nå så de at Thomas kan faktisk bli så sint, om vi gjør sånne ting som det her. Det er ikke greit å lyve for han.

Silje: Kanskje hun føler seg sett og verdsatt.

Thomas: Ja, på en måte.

Silje: Når du sier med hele deg at det er viktig at hun kommer på jobb. (Transkripsjon, fokusgruppeintervju, 23.11.22, Silje; Thomas, l. 212-229)

I analysen av ordene har Thomas ord som tyder på at han har følelsen sinne, se avsnitt 6.1.2.2 i analyse om følelser, ett av ordene er hentet fra sitatet under og fortellingen til Thomas beskriver mer utdypende en del av fortellingen som er fra fokusgruppeintervjuet. Dette er samme hendelsen og fra en til en-intervjuet som beskrives. Thomas sier:

Det å bli sint gjorde at jeg tenkte at det her, dette må du fikse og ordne, for slik kan man ikke oppføre seg, det tolerer jeg ikke, at de lyver til meg. Det gjør jeg ikke, så jeg tar jeg tak i saken. Jeg måtte gå meg en tur, fordi jeg måtte ut av barnehagen fordi jeg synes at sinne, det hører ikke hjemme i barnehagen. Det sinnet skal ikke være der. Vi kan bli sinte, vi voksne må håndtere det og min måte å håndtere det på er å gå en tur. Og jeg må få puste litt og jeg må få rense ut. Så jeg gikk en tur. Og kom tilbake 20 minutter senere. Og bare, sånn nå, ok nå kan jeg ha den samtalen med henne når hun kommer inn. Jeg tror vi kommer opp i noen sånne situasjoner der vi kjenner at nå går det imot meg, det er ikke greit. Det har skjedd to ganger, i løpet av tre og et halvt år. Og den andre hendelsen var så alvorlig at den personen måtte gå på dagen. (Transkripsjon, intervju, 18.10.22, Thomas, l. 60-68)

### 6.3.2 Analyse av hvordan følelsen sinne påvirker rollen

Vikan (2014) sier at følelsen sinne kjennetegnes ved at den skal sikre mot trussel, gjøre at du føler på krenkelse og angrep og er en sentral årsak til å føle på urettferdighet og å bli hemmet (s. 62).

Thomas begrense trusler og motstand ved følelsen sinne og den sinnet er rettet mot enkeltpersoner. Når Thomas forteller at han tenker at: dette må du fikse og ordne, er det sinnet som gjør at han får styrke til å ta avgjørelser, være tydelig og effektiv. Sinnet oppstår i møte med løgn og alvorlige hendelser som krenker og kan føles som et angrep. Thomas må ut å gå en tur da han er kjemperasende. Følelsen gir også kroppslige reaksjoner som; mobilisering av muskler, endring av hjertefrekvens, at man blir anspent og at stemmen endrer seg. Thomas må gå en tur da det er hans måte å håndtere sinnet på og han synes ikke følelsen sinne hører hjemme i barnehagen, sinne gir sterke impulser og man kan komme til å benytte aggresjon for å få fjernet ubehaget. Thomas opplever sinnet når han blir løyet til eller ved andre alvorlige overtredelser og sinne kommer av at han føler seg lurt og bli forhindret fra å oppnå de målene som er satt og skal begrense hendelser mot de nærmeste, her barnehagen.

### 6.3.3 Drøfting av hvordan følelsen sinne påvirker rollen

Hvordan påvirker følelsen sinne rollen som daglig leder? Thomas sier at følelsen sinne er cirka to prosent av rollen, men i og med at det er en følelse som gir sterke impulser som gjør at Thomas kan bli kjemperasende på jobb er det en veldig synlig følelse for ansatte, barn og foreldre som gjør at

Thomas trekker seg ut av situasjonen da han ikke synes denne følelsen passer inn i barnehagen. Lundestad (2010) viser til at barnehagen er et sted hvor daglig leder er ansvarlig for å skape en kultur der ansatte gir trygghet og omsorg (s. 13). Stiegler et al. (2018) sier at sinne er en grunnfølelse (s.25) og Carl og Egeland (2021) sier at en primærfølelse er det første du kjenner i en situasjon og som Thomas beskriver så kommer følelsen voldsomt ved raseri som gjør at han ønsker seg vekk fra situasjonen (s.29-30). Primærfølelsen gir Thomas signal om hvilke behov han har. Denne situasjonen som var det å gå ut av barnehagen. Og Thomas er tydelig på at det å være i barnehagen når han er kjemperasende ikke samsvarer med de verdier han står inne for. Fauskevåg (2019) sier at følelsene er påvirket av våre behov og ikke bare dekker våre behov, men også gir oss en selvinnsett ved at de viser retning for hva som er våre verdier, hvordan vi handler på følelsene og av vår affektbevissthet (s. 124). Det at Thomas er så tydelig på at han ikke kan være i barnehagen når han er i en slik følelse viser at han har reflektert over hva sinne kan føre til, har kjennskap til seg selv når han kommer i denne følelsen og hvordan han reagerer i en slik situasjon. Kopperud (2019) er opptatt av at ledere må ha selvinnsett i lederskapet og at denne selvinnsetten vil hjelpe lederen i vanskelige situasjoner (s. 261). En slik innsett vil gjøre at man tar bedre beslutninger, tilpasser atferden til situasjonen man står i og håndterer kriser. Dette kommer av at om du kjenner til egne behov, følelser, reaksjoner og handlemåter i situasjoner med et raseri av et sinne vil det hjelpe deg i situasjonen til å ta de rette valgene og bevare entusiasme og utholdenhet i krisen. Det at Thomas må ringe når han er ute og går turen for å avregere, tyder på at han kan sette ord på hvordan han opplever sinnet og slik tar ansvar for følelsen som oppstår. Ved å reflektere over følelsen og sette ord på den viser han tegn på at han har selvinnsett i denne situasjonen. Kaufmann og Kaufmann viser til at et arbeidsforhold aktiverer et bredt spekter av følelser i løpet av en arbeidshverdag (s. 87). Thomas presiserer at han har kjent på følelsen sinne på skalaen kjemperasende to ganger i løpet av tre og et halvt år, noe som tilsier at det ikke er hverdagshendelser som utløser denne følelsesmessige reaksjonen. Hvis Thomas hadde blitt kjemperasende i møte med hverdags hendelser i rollen som daglig leder ville det ikke være forenlig med å jobbe i barnehage. Thomas sier i en til en-intervjuet: «Jeg tror det er mange daglig ledere som faktisk ikke bør være i barnehage, da de ikke har evnen» (Transkripsjon, intervju, 18.10.22, Thomas, l. 330-332). Thomas forteller at den ansatte som løy viste at hun tok ansvar og vokste noe enormt etter at hun ble gjenstand for hans raseri og sinne og Silje mener at den ansatte følte seg sett av sin leder i situasjonen. Kaufmann og Kaufmann viser til at affekt og følelser har en sentral rolle for hvordan vi utfører arbeidet, hvordan vi danner kulturen på arbeidsplassen, utvikler tilfredsheten til de ansatte og engasjementet for jobben. Kværner (2020) viser til at ledere som har kjennskap til følelser i arbeidet med endringer og som har med seg kunnskapen om at følelser og saker to forskjellige ting, har lettere få til endringer. Thomas' historie illustrerer dette godt i møtet med



denne ansatte da han ser at hun tok ansvar for situasjonen hun var skyld i og viste mer vekst i sin yrkesrolle etter hendelsen (s. 179-180). Det blir av betydning at leder ser seg selv, hvordan de som leder påvirker ansatte gjennom eget samspill og kommunikasjon. Yukl (2017) sier at følelsesmessige utblåsninger om hvilke verdier ledere ser på som viktige har en spesielt sterk effekt på arbeidsplassen (s. 231). Glasø (2008) viser til at kritikk fra leder som fører til en følelse, som her for eksempel av skam hos medarbeideren, vil føre til umiddelbare forandringer (s. 240-241). I denne situasjonen kan den ansatte og Thomas bryte ned en anonymitet om de i etterkant snakker om de emosjonelle erfaringene fra situasjonen som vil gjøre at de får en gjensidig opplevelse og slik kunne leve seg inn i den andres følelser, tanker og forventninger med tanke på arbeidssituasjonen (s. 242). Det at den ansatte viser vekst etter situasjonen kan tyde på at Thomas som leder viser empati, evnen til å forstå og sette seg inn i medarbeiderens følelser og tanker. Glasø, i forskningsarbeid utført sammen med Einarson fra 2006, viser at sinne er en del av den følelsesmessige leder-medarbeider-relasjonen og har i tabell 2., se avsnitt 5.5 om følelser i rollen, med en uttalelse fra en leder som sier: I rollen som leder kan jeg vise min irritasjon og sinne (s. 243). Med tanke på det ansvaret og makten Thomas sitter på som daglig leder i møte med de ansatte vil jeg tro ut fra hans fortelling om sin følelse av sinne at han klarte å ivareta den ansatte i situasjonen med tanke på at den ansatte tok ansvar for situasjonen og fikk en enorm vekst i etterkant.

#### 6.3.4 Hvordan følelsen forakt påvirker rollen som daglig leder

Hvordan påvirker følelsen forakt rollen som daglig leder? Vi er at Anne bruker ord som tyder på at hun har følelsen forakt, se avsnitt 6.1.2.6 i analyse om følelser. Ordene er hentet fra sitatet under og jeg vil la fortellingen til Anne beskrive hva Anne føler:

Jeg har litt følelsen av at den personen har lyst på jobben min, det vet jeg personen har. Men jeg mener at vedkommende er helt uaktuell for den, så det er ikke noen realitet at det skal skje. Denne kollegaen kan komme litt sånn, med uttalelser om at jeg har lest denne ledelsesboka i helgen og dette er peace of cake. Sånne flåsete bemerkninger som jeg blir litt sånn inni meg: Er du helt dum. Jeg tenker at det er stygt av meg å tenke sånn, men så tenker jeg det likevel. Det han sier er tussete å si. Jeg kan bli sint fordi jeg opplever at denne personen ikke har respekt for meg og min jobb som jeg har lang erfaring og jeg har mye videreutdanning. Jeg bli sint og sur rett og slett. De gangen jeg er sint og sur er det rettet mot enkeltpersoner og det er et fåtall av mine kolleger som jeg kanskje ikke liker som personer, men det betyr ikke at de ikke gjør en god jobb. Så jeg har valgt å skille på det da de gjør en fantastisk jobb med barna og det er derfor de er her og der er det viktigste. Så den relasjonen jeg har til en person trenger ikke stå i

veien for at vi kan jobbe sammen. Når vi nå snakker om følelser så høres det ut som jeg kan bli mye irritert, men det irriterer meg veldig at den personen sier: se meg. Men så kan jeg tenke at jeg er lederen her, jeg er den profesjonelle og jeg må se forbi at vi er forskjellige mennesker. Men jeg kan bli så irritert at jeg tenker: kan ikke du finne deg en annen jobb? Men jeg sier det jo ikke, det er et sinne inni meg, som jeg kanskje lar bli værende overfor denne personen. Men ellers blir jeg lite sint og sur, med unntak av når det er snakk om sykefravær for der har jeg en kjepphest. (Transkripsjon intervju, 31.10.22, Anne, l. 336- 376)

Videre forteller Anne i fokusgruppeintervjuet:

Jeg har også en som lyver, men som er litt sånn i grenseland og prøver å komme meg i forkjøpet. Fordi han skjønner nok at han har driti seg litt ut noen ganger på sosiale medier, som er blitt avslørt og slike ting. Som er litt sånn at jeg har lurt på noen ganger: Tror de ansatte at jeg er dum? Tror de at jeg ikke får med meg noen verdens ting. En gang har jeg sagt til flere på jobb, jeg vet alt jeg. Det er bare det at noen eller alle tror at jeg ikke vet. Men alle prater ikke sant. (Transkripsjon fokusgruppeintervju, 31.10.22, Anne, l. 239-253)

### 6.3.5 Analyse av hvordan følelsen forakt påvirker rollen

Vikan (2014) sier at følelsen forakt kjennetegnes ved at den skal dempe frykt, gjøre at du føler deg overlegen og er en sentral årsak til forsvar mot usikkerhet (s. 62). Anne kan bli sint og la seg irritere av at personen hun har følelsen forakt for, ønsker å bli sett (s. 55). Hvordan denne personen viser Anne at den vil bli sett, er ved uttalelser som gjør at hun blir irritert og sint, hun kaller uttalelsene for helt flåsete og tussete og dermed opprettholdes følelsen av forakt for personen. Hun sier at hun opplever at personen ønsker hennes jobb og dette er også med på å opprettholde forakt som følelse. Hun sier at hun er sint inni seg som blir værende overfor personen. Anne er den profesjonelle, hun er leder og ser at personen gjør en god jobb overfor barna og at det må hun tåle som leder. Hun sier at det at hun ikke liker personen ikke står i veien for at de kan jobbe sammen. Anne forsvarer seg mot uttalelsene hvor hun lurte på om personen mener hun er dum, ved å si at hun har lang erfaring og mye videreutdanning, som forsvar for å unngå opplevelse av usikkerhet og manglende kompetanse. Hun tenker om personen at han kan finne seg en annen jobb og at han er helt dum som tyder på at hun kjenner på overlegenhet. Hun sier at hun ikke liker alle på jobb, men at de gjør en god og fantastisk jobb med barna og at det er det viktigste i for å jobbe i barnehage som viser pågangsmotet. Det at de er forskjellige som personer ser hun forbi som leder og profesjonell. Den som lyver prøver å komme henne i forkjøpet fordi han skjønner at han har driti seg

ut på sosiale medier. Hun tar medarbeidere i å lyve og sier av bevisene ligger ute på sosiale medier og lurer igjen på om de tenker at hun er dum. Hun sier hun vet alt til flere ansatte da alle prater, som kan være for å styrke eget pågangsmot for å dempe frykt som kan sette henne i kampmodus, hun også kjenne på en overlegenhet og triumfere.

### 6.3.6 Drøfting av hvordan følelsen forakt påvirker rollen

Hvordan påvirker følelsen forakt rollen som daglig leder? Anne sier at følelsen hun får overfor den ansatte er sinne, men i og med at hun sier at hun tror at den ansatte, gjennom ord og handlinger tenker at hun er dum, og at hun selv tar seg i å tenke at den ansatte er dum, så tolker jeg følelsen Anne har som forakt. Glasø (2008) viser i sin forskning fra 2006 utført sammen med Einarson, at emosjonelle faktorer i leder-medarbeider-relasjonen består av 70 ulike følelsetilstander (s. 243). De delte følelsene inn i kategoriene: ivaretagelse, frustrasjon, krenkelse og utilpasshet. I tabell 1, se avsnitt 5.5 om følelser i rollen som leder, i kategorien krenkelse finner man: krenket, irritert, frustrert, lei, skuffet, sint, sur og utålmodig. Slike følelser fører gjerne til dårlig kvalitet mellom leder og medarbeider. Anne sier at hun er irritert, sint og sur og i og med at det tyder på at hun har følelsen forakt overfor medarbeideren vil hun passe inn i kategorien krenkelse. Hun kan kjenne seg krenket av medarbeideren da hun opplever at han ønsker å overta hennes lederstilling. Måten dette blir formidlet på opplever hun som flåsete og tussete da medarbeideren sier at ledelselitteratur er peace of cake. Anne føler at sin rolle som leder blir krenket og hun lurer på om medarbeideren tror at hun er dum som følge av det. Vikan (2014) viser til at opplevelsen av å føle seg krenket kan trigge foraktfølelse, i form av kampmodus (s. 55). Dette ser vi hos Anne når hun opplever et angrep på egen identitet som leder med lang erfaring og mye videreutdanning I tabell to er det fire kategorier: forventninger til rollen, strategiske hensyn, hensyn til medarbeidere og unngåelse av personlig ubehag (Glasø, 2008, s. 243). Uttalelser som er gjengitt i tabellen viser at Annes uttalelser samsvarer i to av kategoriene. Den første er kategorien strategiske hensyn der det vises til at det ville blitt et utrivelig arbeidsmiljø hvis en alltid sa det en følte og i den andre kategorien unngåelse av personlig ubehag viser uttalelsen til at man er usikker på om man ville blitt akseptert som leder dersom man viser frem sine indre følelser. Hvis Anne hadde fortalt medarbeideren at hun syntes han var dum ville det ført til et utrivelig arbeidsmiljø og medarbeideren ville ikke følt seg ivaretatt av sin leder som er en faktor for jobbtrivsel for medarbeider. For Anne som er leder vil det ikke være tilsvarende da de i denne undersøkelsen ikke fant tilsvarende mønster. Derfor sier Anne at hun kan skille mellom person og sak ved at hun sier at hennes følelse av forakt ikke kommer i veien for at de kan jobbe sammen. Dette viser til at det er forskjell mellom medarbeider og leder da leder har mer makt og innflytelse enn medarbeider. Anne sier selv at hun er profesjonell som leder. Dette kan tilsi at hun er bevisst sin makt og innflytelse overfor medarbeider i relasjonen. Det å bli trodd, verdsatt og

respektert har mye å si for vårt jobbengasjement, danning av normer og verdier til jobb, hvordan vi behandler informasjon og jobbtrivsel (Glasø, 2008, s. 241; Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 87). Anne sier at hun skiller mellom det å være en medarbeider og den personen som innehar stillingen da hun ser medarbeiderne gjør en fantastisk jobb med barna. Til tross for at hun kjenner på følelsen av forakt overfor en medarbeider står ikke følelsen av forakt i veien for hennes jobbengasjement og jobbtrivsel.

Kaufmann og Kaufmann (2015) viser til at man kan utøve emosjonelt arbeid og emosjonell regulering (s. 105). Anne sier at hun kjenner på følelsen sinne og det å bli sur i møte med uttalelser fra medarbeider hun føler forakt for, men at hun velger å beholde sinnet inni seg selv. Anne viser her at hun gjør et emosjonelt arbeid ved at hun regulerer egne følelser og tanker overfor den ansatte som gjør at hun kan opprettholde en profesjonell relasjon mellom leder og medarbeider. Her utøver hun det Holm (1987) kaller en selvinnsikt av høy grad av profesjonalitet (s. 178). Når Anne er klar over egne reaksjoner og følelser demper hun de psykiske påkjenningene som kan komme innenfor de som jobber i omsorgsykker. Når Anne sier at hun ønsker å være profesjonell og derfor regulerer følelsene sier Fauskevåg (2019) hun viser egne normer og verdier ved å ha selvinnsikt gjennom å ha forståelse for hva hun kan si og ikke som leder og medarbeider på en arbeidsplass. Dette viser Anne tydelig ved at hun ikke tolerer løgn eller medarbeidere som ønsker å heve seg over henne ved å betvile hennes lederkompetanse.

Men kan Anne skjule sine følelser overfor medarbeiderne? Holm (1987) viser til at vi har med oss kroppsspråk, ansiktsuttrykk, blick og tonefall både i privatlivet, men også i yrkeslivet (s. 74-75). Når Anne sier at hun har sinnet inni seg ønsker hun å skjule følelsen overfor medarbeiderne. Vikan (2014) viser til forskning der vi kan gjenkjenne emosjoner i ansikt i løpet av 0,1 til 0,5 sekunder (s. 43). Vi imiterer andres emosjonsuttrykk ubevisst og man kan si at vi smittes av den andres emosjoner. Dette kan være med på å opprettholde relasjonen mellom Anne og medarbeideren hun kjenner følelsen forakt for og man kan si at hun og medarbeider kan drive med gjensidig emosjonssmitte, noe som vil vedvare så lenge de ikke bryter mønster med følelser overfor hverandre. Kværner (2020) sier at selv om vi tenker at vi har kontroll på det vi tenker, så røper følelsene det vi egentlig mener. Dette tilsier at Anne ikke kan holde sinnet inni seg uten at det fanges opp av medarbeiderne da følelsene styrer oss (s.31-32). Når Anne sier at hun vet at hun ikke skal tenke at en medarbeider er dum, men tenker det likevel er det følelsene som styrer henne. Videre sier Kværner at en leder, for å danne medeierskap blant de ansatte og en god arbeidskultur må ta med i bildet at håndtering av emosjonelle reaksjoner er første steg i arbeidet, noe Anne gjør ved å skjule sinnet.

## 7 Konklusjon

Ved å stille spørsmålet: hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen, fant jeg følelser innenfor kategoriene positive følelser, negative følelser og øvrige følelser. Følelsene glede og tristhet er representert hos alle informantene, følelsene interesse, overraskelse, skam, sinne og stolthet er representert hos en eller to av informantene, mens følelsene frykt, avsky, skyld, misunnelse og sjalusi er ikke representert hos informantene. Jeg har undersøkt grunnfølelser som oppstår i rollen til daglig leder. Sekundærfølelsene er ikke undersøkt. Ved å benytte en annen teori for inndeling av følelser kunne andre funn fremkommet.

Ved å stille spørsmålet: hvordan påvirker følelsene rollen som daglig leder i barnehagen, er det de negative følelsene sinne og forakt som er blitt belyst. Følelsen sinne i kombinasjon med selvinnsett om følelsen kan føre til positiv utvikling hos ansatte. Ved å ikke vise følelsen forakt i kombinasjon med emosjonell regulering opprettholdes den profesjonell relasjon mellom leder og medarbeidere. Men ved å regulere følelsen forakt kan en konsekvens være at relasjonen til medarbeider stagnerer.

Videre forskning kan undersøke hvordan daglige ledere regulerer følelser i rollen som daglig leder og hvilke metoder de benytter i reguleringen av følelsene. Det bør undersøkes om lederskapet til daglig leder kan styrkes gjennom å øke bevisstheten og kommunikasjonen om hvordan følelser påvirker rollen.

## Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)*—*Lovdata*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Barnehageloven. (2006). *Lov om barnehager (LOV-2006-28-03-2022)*. Lovdata.  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Carl, C. & Egeland, R. (2021). *Jobbpsykologi: Kunnskap, trygghet og mot til å lede deg selv og andre*. Cappelen Damm.
- Denk, I. M. & Korsvold, T. (2020, 3. juni). Førskolelærer. I *Store norske leksikon*.  
<https://snl.no/f%C3%B8rskolel%C3%A6rer>
- Dwyer, S. C. & Buckle, J. L. (2009). The Space Between: On Being an Insider-Outsider in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 54–63.  
<https://doi.org/10.1177/160940690900800105>
- Fauskevåg, O. (2019). Å leve eit djupt liv—Subjektiv sjølvinnsett og kompetanse. I J. A. Haugan & Ø. Kvello (Red.), *Selvinnsikt og profesjonalitet* (s. 107–130). Fagbokforlaget.
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskapen og humaniora. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora.  
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Franzén, K. & Hjalmarsson, M. (2021). At your service 24/7: Preschool managers on their tasks and daily work. *Early Years*, 41(1), 23–35. <https://doi.org/10.1080/09575146.2018.1478392>
- Gilje, N. (2019). *Hermenutikk som metode; Ein historisk introduksjon*. Samlaget.
- Glasø, L. (2008). Det emosjonelle samspillet i leder-medarbeider-relasjonen. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 45(3), 240–248.
- Harstad, O. (2022). *Å tenke om metode: Menneskevitenskapelig forskning for fremtidige lærere*. Fagbokforlaget.
- Haugan, J. A. & Kvello, Ø. (2019). Prolog: Historiske perspektiver på selvinnsikt. I J. A. Haugan & Ø. Kvello (Red.), *Selvinnsikt og profesjonalitet* (s. 11–19). Fagbokforlaget.
- Holm, U. (1987). *Empati; Att förstå andra människors känslor*. Natur och kultur.
- Håkansson, J. (2019). Leadership for Learning in the Preschool: Preschool Managers' Perspectives on Strategies and Actions in the Systematic Quality Work. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(2), 241–258. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.oslomet.no/doi/10.1177/1741143217732794>
- Jansen, T. T. (2014). Lyttende didaktikk; Barnehagelærernes improvisatoriske profesjonsutøvelse i et didaktisk perspektiv. I S. Broström, T. Lafton & M.-A. Letnes (Red.), *Barnehagedidaktikk; En dynamisk og flerfaglig tilnærming* (s. 46–65). Fagbokforlaget.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Klages, W., Lundestad, M. & Sundar, P. R. (2020). Mentoring of newly qualified teachers in early childhood education and care centres: Individual or organizational orientation? *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 9(1), 103–118.  
<https://doi.org/10.1108/IJMCE-02-2019-0040>
- Kopperud, K. (2019). Ledelse og selvinnsikt. I *Selvinnsikt og profesjonalitet* (s. 257–278). Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. udir.no. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan-for-barnehagen/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal.
- Kværner, K. J. (2020). *Hjernemysterier; Å lede seg selv og andre*. Fagbokforlaget.

- Lund, B. (2021). Humor og humoristisk atmosfære i veiledning. I A. S. Larsen, G. Luthen & B. Ulla (Red.), *Tillit, tenkning og trøbbel i profesjonsveiledning*. (s. 155–174). Gyldendal.
- Lundestad, M. (2010). *Konflikter - bare til besvær? Konfliktløsning i barnehagen* (3. utg.). Høyskoleforlaget.
- Lundestad, M. (2021). Styrere om spenninger i dobbeltrollen. I A. S. Larsen, G. Luthen & B. Ulla (Red.), *Tillit, tenkning og trøbbel i profesjonsveiledning* (s. 55–86). Gyldendal.
- Lunneblad, J. & Garvis, S. (2019). A study of Swedish preschool directors' perspectives on leadership and organization. *Early Child Development and Care*, 189(6), 938–945.  
<https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1354855>
- Løw, O. (2019). *Pædagogisk vejledning; Facilitering af læring i pædagogiske kontekster* (2. utg.). Akademisk forlag.
- Mårtensson, B. D. & Puggaard, L. (2019). *Videnskab og pædagogikk; En grundbog i pædagogisk videnskabsteori*. Akademisk forlag.
- Næss, A. (1999). *Livsfilosofi: Et personlig bidrag om følelser og fornuft*. Universitetsforlaget.
- Repstad, P. (2019). *Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Rørdal, I. (2021). Emosjonell kompetanse i barnehageledelse: En kvalitativ studie av tre barnehagestyreres opplevelse rundt emosjonenes betydning for utøvelse av ledelse, med vekt på beslutninger [Master thesis, NLA Høgskolen]. I 100. nla.brage.unit.no.  
<https://nla.brage.unit.no/nla-xmlui/handle/11250/2767179>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4. utg.). Jossey-Bass.
- Stiegler, J. R., Sinding, A. I. & Greenberg, L. (2018). *Klok på følelser: Det følelser prøver å fortelle deg*. Gyldendal.
- Thagaard, T. (2021). *Systematikk og innlevelse; En innføring i kvalitativ metode* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Vetlesen, A. J. & Nortvedt, P. (1996). *Følelser og moral* (2. utg.). Ad Notam Gyldendal.
- Vikan, A. (2014). *Innføring om emosjoner*. Akademisk forlag.
- Wadel, C. (1996). *Følelsenes sosiologi; Om følelsenes mellommenneskelige forankring*. SEEK A/S.
- Yukl, G. (2017). Å lede organisasjonsendringer. I Ø. L. Martinsen (Red.), *Perspektiver på ledelse* (4. utg., s. 221–262). Gyldendal.
- Østrem, S. (2021). *Å skrive akademisk; En veiviser for forskere*. Cappelen Damm.
- Aasvang, M. (2018). *Den nye barnehagen. En glede eller en sorg? Emosjonens betydning ved ledelse av omstilling* [Master thesis, UiT Norges arktiske universitet]. munin.uit.no.  
<https://munin.uit.no/handle/10037/13692>

# Vedlegg

Vedlegg 1

**Nettskjema Universitet i Oslo**

Nettskjemanummer 283872

<https://nettskjema.no/user/form/preview.html?id=283872#/>

**Sikt**

Referansenummer 696053

**Transkripsjoner**

Sensorene for denne masteroppgaven kan få tilsendt transkribering av intervjuene ved å henvende seg til e-postadressen: [s103046@oslomet.no](mailto:s103046@oslomet.no)



## Vedlegg 2

### Sikt

#### Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer	Vurderingstype	Dato
696053	Standard	06.10.2022

### Prosjekttittel

Følelser, i daglig leder rollen, i barnehage

### Behandlingsansvarlig institusjon

OsloMet – storbyuniversitetet / Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier / Institutt for barnehagelærerutdanning

### Prosjektansvarlig

Ole Henrik Hansen

### Student

Anita Merethe Ribe Sollid

### Prosjektperiode

01.10.2022 - 31.07.2023

### Kategorier personopplysninger

Alminnelige

### Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.07.2023.

### [Meldeskjema](#)

### Kommentar

#### OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

#### VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

#### PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

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

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

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

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

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos oss: Callan Ramewal

## **Vil du delta i forskningsprosjektet "Følelser, i daglig leder rollen, i barnehage"?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvilke følelser som oppstår hos daglig leder i rollen som daglig leder i barnehagen og hvordan følelser påvirker arbeidet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan følelser, som oppstår i rollen som daglig leder, påvirker daglig leders arbeid i barnehagen.

Det vil gjennomføres individuelle semistrukturerte intervjuer, av tre daglig ledere. Ved behov, vil det bli invitert til et gruppeintervju med alle tre, i etterkant av enkeltintervjuene. I intervjuene vil jeg undersøke nærmere:

- Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder
- Hvordan håndterer daglig leder følelsene som oppstår
- Skilles det mellom følelser som oppleves som positive og negative
- Bevissthet om egne følelser som oppstår i jobbsammenheng
- Når oppstår følelsene
- Hvordan påvirker følelsene arbeidet

Forskningsprosjektet er i forbindelse med masterstudium i barnehagekunnskap, studieretning barnehageledelse.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

OsloMet – storbyuniversitet, fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier, institutt for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Våren 2022, ble du rekruttert til gruppeveiledning etter forespørsel til bydelsadministrasjonen i bydelen, din arbeidsplass ligger i, i Oslo kommune. Denne forespørselen var i forbindelse med emnet veiledning i barnehagen som lærende organisasjon, i masterstudiet barnehagekunnskap. Jeg ønsker nå å intervju deg, i forbindelse med forskningsprosjektet, til min masteroppgave.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på ett intervju og ett gruppeintervju. Gruppeintervjuet bortfaller om enkeltintervjuene gir nok informasjon for prosjektet. Intervjuene vil vare ca. 1 time. Intervjuene vil inneholde spørsmål om:

- Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen?
- Hvordan blir du oppmerksom på følelsene?
- Hvordan håndterer du følelsene du får gjennom rollen som daglig leder?

- Bruker du som daglig leder følelsene dine bevisst i jobbsammenheng?

Jeg tar lydopptak og notater under intervjuet. Intervjuet vil skrives ut som tekst, i etterkant.

### **Det er frivillig å delta**

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

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Ole Henrik Hansen, førsteamanuensis ved OsloMet – storbyuniversitet, fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier, institutt for barnehagelærerutdanning, er min veileder og vil ha tilgang til studiet. Navnet ditt vil gjøres om og anonymiseres i studiet, slik at du ikke kan identifiseres.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes når oppgaven er godkjent, juli 2023. Etter prosjektslutt vil lydopptak av intervju slettes.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra OsloMet – storbyuniversitet, fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier, institutt for barnehagelærerutdanning har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

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

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

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

- Anita Merethe Ribe Sollid, student, OsloMet – storbyuniversitet, fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier, institutt for barnehagelærerutdanning
- Ole Henrik Hansen, førsteamanuensis, OsloMet – storbyuniversitet, fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier, institutt for barnehagelærerutdanning

- Vårt personvernombud: Ingrid Jacobsen, OsloMet- storbyuniversitet, divisjon for organisasjon og infrastruktur, avdeling for IKT

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Anita Merethe Ribe Sollid  
Forsker

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet følelser, i daglig leder rollen, i barnehage og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- å delta i gruppeintervju

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

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Semistrukturert intervju til masteroppgave om følelser og daglig leder i barnehage

### Tema

Følelser som oppstår hos daglig leder, som følge av rollen som daglig leder i barnehagen og hvordan følelsene påvirker arbeidet.

### Intervju enkeltpersoner

#### Spørsmål enkeltintervju

- Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder i barnehagen?
- Hvordan blir du oppmerksom på følelsene?
- Hvordan håndterer du følelsene du får gjennom rollen som daglig leder?
- Er det forskjell på følelser som oppleves som positive og følelser som oppleves som negative? Beskriv nærmere.
- Hvilke situasjoner/hendelser fremmer følelser? Beskriv nærmere.
- Hvordan påvirkes dine samarbeidspartnere i jobbsammenheng, av følelsene som oppstår hos deg, som daglig leder? Med samarbeidspartnere menes ansatte, eiere, foresatte, barn, PPT, barnevern, leverandører, m.m.
- Bruker du, som daglig leder, følelsene dine bevisst i jobbsammenheng?

Beregnet tid for hvert intervju er 1 time, med tre informanter.

### Gruppeintervju

Hvis det skulle vise seg å være av interesse med et gruppeintervju, i etterkant av enkeltintervjuene av de tre informantene, vil følgende spørsmål være gjeldende.

#### Spørsmål gruppeintervju

- Hvordan tenker dere om følelser som oppstår i rollen, som daglig leder i barnehagen, etter intervjuet?
- Kan bevisstheten rundt egne følelser brukes, i rollen som daglig leder, i arbeidet i barnehagen? Hvordan og hvorfor?

Ved meningsforskjeller vil jeg som forsker, be dem utdype og få frem hva som er årsaken til meningsforskjellene. Jeg vil trekke inn spørsmålene fra enkeltintervjuene, ved behov.

Beregnet tid for intervjuet er 1 time.

## Vedlegg 5

**Melding fra Anita Merethe Ribe Sollid** 30.11.2022 12:53

Hei.

Jeg har nå gjennomført alle intervjuene som planlagt. I etterkant av det fjerde intervjuet, som var et gruppeintervju, med alle tre informantene, spurte jeg om jeg fikk lov til å ta opp deres tilbakemelding om hvordan de opplevde meg i forskerrollen. Jeg tenkte at det kunne være relevant med denne metasamtalen for å kunne skrive noe om de opplevde min rolle som endret fra en veilederrolle til en forskerrolle. Årsaken er at jeg våren -22 rekrutterte informantene i forbindelse med emnet veiledning i barnehagen som en lærende organisasjon og nå var jeg så heldig å kunne ha dem med som informanter inn i masteroppgaven. Min tanke her var at jeg kunne skrive noe om dette med tanke på om de oppfattet meg slik jeg oppfattet meg selv. At det ble forskjell på veilederrollen kontra forskerrollen, hvor jeg opplever, og de, at forskerrollen er en mer passiv rolle. Jeg tenker at dette kan være aktuelt å skrive noe om i metodekapittelet, men forstår om deres tilbakemeldinger ikke er relevante.

Med vennlig hilsen  
Anita

**Melding fra Callan Ramewal (Rådgiver)** 01.12.2022 10:29

Hei

Så lenge deltagerne har fått informasjon og gitt samtykke til at det vil benyttes tilbakemeldinger i oppgaven din, så trenger du ikke melde det til oss som endring.

Med vennlig hilsen,  
Callan Ramewal  
Personvernrådgiver

**Melding fra Anita Merethe Ribe Sollid** 01.12.2022 14:20

Hei.

Takk for svar.

Med vennlig hilsen  
Anita



## Vedlegg 6

### Angående: Re: Mulighet for å benytte tabeller fremstilt i fagartikkel?

28. apr. 2023 kl. 10:30 skrev Anita Sollid <[anitasollid@yahoo.no](mailto:anitasollid@yahoo.no)>:  
Hei Lars.

Jeg er masterstudent ved OsloMet i barnehagekunnskap der jeg skriver om daglig ledere i barnehage. Hovedspørsmålene jeg stiller er: Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder og hvordan følelsene påvirker rollen.

I den forbindelse bruker jeg en fagartikkel du har skrevet i Tidsskrift for Norsk Psykologforening i 2008 om «Det emosjonelle samspillet i leder-medarbeider-relasjonen». Her viser du til tabellene, som vist under, fra egen forskning. Spørsmålet er om jeg får tillatelse av deg til å gjengi tabell 1 og 2 i sin helhet i min masteroppgave?

Med vennlig hilsen

Anita Merethe Ribe Sollid

**Tabell 1. Emosjonelle faktorer i leder-medarbeider-relasjonen (Glasø & Einarsen, 2006)**

Emosjonelle faktorer	Affekter
Ivaretagelse	Tilfreds, glad, vel, begeistret, likt, lykkelig, inspirert, anerkjent, forventningsfull, interessert, respektert, verdsatt, takknemlig og ivaretatt
Frustrasjon	Oppgitthet, irritert, frustrert, lei, skuffet, sint, sur og utålmodig
Krenkelse	Krenket, irritert, frustrert, lei, skuffet, sint, sur og utålmodig
Utilpasshet	Engstelig, usikker, fryktsom, redd, sjenert, forlegen, utilstrekkelig, skamfull og utrygg

**Tabell 2. Kategorier og utsagn for emosjonsregulering i samhandlingen mellom ledere og medarbeidere (Glasø, Ekerholt, Barman, & Einarsen)**

Kategorier	Utsagn
Forventninger til rollen	«I rollen som leder kan jeg vise min irritasjon og mitt sinne»
Strategiske hensyn	«Vi regulerer følelsene for at medarbeiderne skal påta seg flere arbeidsoppgaver». «Jeg passer på at jeg ikke uttrykker følelser overfor min leder som kan få konsekvenser for meg»
Hensyn til medarbeidere og arbeidsmiljøet	«Det ville ha blitt et utrivelig arbeidsmiljø hvis jeg alltid sa det jeg følte». «Hun ville ikke tålt det»
Unngåelse av personlig ubehag	«Jeg er usikker på om jeg blir akseptert som leder dersom jeg viser fram mine indre følelser»

(Glasø, 2008, s. 243)

Den fre. 28. apr.. 2023 kl. 10.57 skrev Glasø, Lars

<[lars.glaso@bi.no](mailto:lars.glaso@bi.no)>:

Så lenge du oppgir meg som referanse så er det bare å bruke.

Lykke til!

Lars

Anita Sollid <[anitasollid@yahoo.no](mailto:anitasollid@yahoo.no)>

Til: Glasø, Lars

fre. 28. apr. på 11:06

Tusen takk, og du oppgis selvfølgelig som referanse. 😊

Med vennlig hilsen, Anita

## Vedlegg 7

**Angående: SV: Mulighet for å benytte figur fremstilt i bok?**

**Fra:** Anita Sollid <anitasollid@yahoo.no>

**Sendt:** fredag 28. april 2023 10.43

**Til:** Arne Vikan <arne.vikan@ntnu.no>

**Emne:** Mulighet for å benytte figur fremstilt i bok?

Hei Arne.

Jeg er masterstudent ved OsloMet i barnehagekunnskap der jeg skriver om daglig ledere i barnehage. Hovedspørsmålene jeg stiller er: Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder og hvordan følelsene påvirker rollen.

I den forbindelse bruker jeg boken du har skrevet om «Innføring i emosjoner» utgave 2014. Spørsmålet er om jeg får tillatelse av deg til å gjengi figur 17 i sin helhet, som vist under, i min masteroppgave?

Med vennlig hilsen

Anita Merethe Ribe Sollid

Emosjon	Funksjon	Kjennetegn ved opplevelse	Sentral årsak
Glede	skape sosial kontakt	velvære, letthet, lyst	andre mennesker er glade
Interesse	erfare, lære	våken, meningsfull	interessant nyhet
Overraskelse	forberede undersøkelse	oppskaket, våken	brå, uventet hendelse
Tristhet	styrke kontakt	tungt, tap, smerte	tap, adskillelse fra andre
Sinne	sikre mot trussel	krenkelse, aktivering	urettferdighet, bli hemmet
Frykt	unngå fare	truet, sårbar, alene	fysisk fare
Avsky	beskytte mot forurensnings	motvilje, motbydelighet	dårlig lukt fra mat og drikke
Forakt	dempe frykt	overlegen	forsvar mot usikkerhet
Skam	redusere selvhevdelse	verdiløs, latterlig, svak	avvisning, å mislykkes
Skyld	følge normer, regulere atferd	gjort noen urett, anger	å ha forårsaket moralsk negativ atferd
Stolthet	støtte aktivitet og læring	tilfredshet og glede over egne prestasjoner	å lykkes med noe
Misunnelse	forsvare mot å bli utkonkurrert	ønske om andre personers egenskaper eller eiendeler	opplevelse av å ha mindre enn andre
Sjalusi	uklar funksjon	frykt for å miste et viktig forhold til en annen person	opplevelse av at et forhold kan mistes

(Vikan, 2014, s. 62)

Den lør. 29. apr.. 2023 kl. 19.59 skrev Arne Vikan; <arne.vikan@ntnu.no>:

Hei Anita,

Du må gjerne bruke figur 17 fra s. 62 i boka «Innføring om emosjoner». Lykke til med oppgaven.

Med hilsen,

Arne Vikan

**Anita Sollid** <anitasollid@yahoo.no>

Til:arne.vikan@ntnu.no

lør. 29. apr. på 23:13

Tusen takk, det satte jeg stor pris på.

Med vennlig hilsen

Anita Sollid

---

**Angående: Mulighet for å benytte figur fremstilt i bok?**

Den lør. 29. apr.. 2023 kl. 17.24 skrev Anita Sollid; <anitasollid@yahoo.no>:

Hei May.

Jeg er masterstudent ved OsloMet i barnehagekunnskap der jeg skriver om daglig ledere i barnehage. Hovedspørsmålene jeg stiller er: Hvilke følelser oppstår i rollen som daglig leder og hvordan følelsene påvirker rollen.

I den forbindelse bruker jeg boken som Arne Vikan har skrevet, og som slik jeg forstår det du var redaktør for, om «Innføring i emosjoner» utgave 2014. Spørsmålet er om jeg får tillatelse til å gjengi figur 17, s. 62 i sin helhet, som vist under, i min masteroppgave? (Har valgt å ikke legge ved figur her, da den allerede er vist under forrige e-post.)

Med vennlig hilsen

Anita Merethe Ribe Sollid

**Anita Sollid** <anitasollid@yahoo.no>

Til:may.solberg@fagbokforlaget.no

lør. 29. apr. på 23:15

Du kan se bort fra henvendelsen da jeg har fått svar fra Arne Vikan.

Med vennlig hilsen

Anita Sollid

**May Helene Solberg** <may.solberg@fagbokforlaget.no>

Til:Anita Sollid

søn. 30. apr. på 15:42

Ok!

Du har i hvert fall grønt lys fra forlagets side, bare oppgi kilder.

Mvh

May Helene Solberg

---