

# Global Knowledge prosjekt

## **Korleis opplever to kvinner det å ha ei leiarstilling i eit tradisjonelt land som Zambia?**

av  
kandidatnr. 2 - Hilde Haugse

Global Knowledge

GK300

Mai 2015

## **Avtale om elektronisk publisering i Høgskulen i Sogn og Fjordane sitt institusjonelle arkiv (Brage)**

Eg gir med dette Høgskulen i Sogn og Fjordane løyve til å publisere oppgåva (Skriv inn tittel) i Brage dersom karakteren A eller B er oppnådd.

Eg garanterer at eg har opphav til oppgåva, saman med eventuelle medforfattarar. Opphavsrettsleg beskytta materiale er nytta med skriftleg løyve.

Eg garanterer at oppgåva ikkje inneheld materiale som kan stride mot gjeldande norsk rett.

Ved gruppeinnlevering må alle i gruppa samtykke i avtalen.

Fyll inn kandidatnummer og namn og set kryss:

Kandidatnr. 2 – Hilde Haugse

JA  NEI

kandidatnummer og namn

JA  NEI

kandidatnummer og namn

JA  NEI

## Samandrag

I denne oppgåva har eg skrive om kvinnelege leiarar i Zambia. Problemstillinga mi er: ”Korleis opplever to kvinner det å ha ei leiarstilling i eit tradisjonelt land som Zambia?”. Ved hjelp av kvalitativ metode og semistrukturerte intervju har eg samla inn data om korleis det var å søkje på ei leiarstilling, korleis dei opplever det å vere leiar, samt synet på framtida. Eg har presentert teoriar som handlar om milleniumsmål nummer tre, kultur, tradisjonelle og moderne samfunn, undertrykking og modernitet. Deretter drøfta eg teoriar og innhenta data opp mot problemstillinga. Oppgåva viser at sjølv om andelen kvinnelege leiarar aukar i Zambia, er det framleis mange som meiner at det bryt med tradisjonelle verdiar. Det kan vere ei årsak til reaksjonane og hindringane dei møtte i arbeidet som leiarar. Samstundes har dei opplevd positive reaksjonar, som kan tyde på at haldningar er i endring og at det er større aksept for kvinnelege leiarar.

## Summary

In this thesis, I have written about female leaders in Zambia. My research question is: “How do two women experience being a leader in a traditional country like Zambia?”. I have used qualitative research method and interview to find out how it was to apply on a management position, how they experience being a leader, and what they think about the future. I have presented theories about milleniumgoal number three, culture, traditional and modern society, being suppressed and modernity. Then I discussed the theories and the empirical information compared to the research question. As a result I found that even though there are more female leaders in Zambia now, there is still many who thinks that this is against traditional values. This can explain why they experienced some reactions and obstacles as leaders. On the other hand they have also experienced positive reactions. This can indicate that there is a change towards people’s attitudes, and there are now more acceptances for female leaders.

## Innholdsfortegnelse

<b>SAMANDRAG</b> .....	<b>3</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>3</b>
<b>1.0 INNLEIING</b> .....	<b>5</b>
<b>2.0 METODE</b> .....	<b>5</b>
2.1 INTERVJU.....	5
2.2 INFORMANTAR .....	6
2.3 PERSONVERN .....	7
2.4 ETISK REFLEKSJON .....	7
2.5 KJELDEKRITIKK .....	8
<b>3.0 TEORI</b> .....	<b>8</b>
3.1 MILLENIUMSMÅL NUMMER TRE .....	8
3.2 KULTUR.....	9
3.2.1 <i>Kjønn og likestilling</i> .....	10
3.3 TRADISJONELLE OG MODERNE SAMFUNN .....	10
3.3.1 <i>Zambia</i> .....	11
3.4 DEI UNDERTRYKTE SIN PEDAGOGIKK .....	11
3.5 MODERNITET .....	12
<b>4.0 EMPIRI</b> .....	<b>12</b>
4.1 SØKNADSPROSESSEN .....	12
4.2 Å VERE KVINNELEG LEIAR I ZAMBIA .....	13
4.3 KVINNER SI FRAMTID I ZAMBIA .....	15
<b>5.0 DRØFTING</b> .....	<b>16</b>
5.1 Å SØKJE PÅ EI LEIARSTILLING SOM KVINNE .....	16
5.2 KORLEIS OPPELVER TO KVINNER DET Å VERE LEIAR I ZAMBIA? .....	18
5.2.1 <i>Reaksjonar</i> .....	18
5.2.2 <i>Hindringar</i> .....	19
5.3 INFORMANTANE SITT SYN PÅ FRAMTIDA.....	20
<b>6.0 AVSLUTNING</b> .....	<b>21</b>
<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>23</b>

## 1.0 Innleiing

Denne oppgåva handlar om korleis to kvinner opplever det å ha ei leiarstilling i Zambia. Formålet er å undersøkje korleis det er å ha ei slik rolle, og kva utfordringar ein kan oppleve då Zambia er prega av å vere eit tradisjonelt land. Val av tema er relevant då det kan bidra til auka forståing for ulike kulturar og samfunn, med hovudvekt på kjønnsroller. Sentrale teoriar vil handle om milleniumsmål nummer tre, kultur, tradisjonelle og moderne samfunn, dei undertrykte sin pedagogikk og modernitet. På bakgrunn av dette presenterer eg problemstillinga som er:

*”Korleis opplever to kvinner det å ha ei leiarstilling i eit tradisjonelt land som Zambia?”*

## 2.0 Metode

Ein metode kan i fylgje Aubert (1985) bli definert som ein framgangsmåte for å løyse problem, og bli kjent med ny kunnskap. Val av metode kan avhenge av tema for oppgåva, problemstilling, tilgjengelege ressursar, korleis ein vil innhente data, samt kva type data ein ynskjer å få tilgang til (Larsen, 2007). Det er vanleg å skilje mellom kvalitativ- og kvantitativ metode. Kvalitativ metode kan vise til særskilte eigenskapar ved fenomenet ein ynskjer å undersøkje, og ein kan såleis få detaljert kunnskap om temaet. Den er ofte knytt til data i form av bileter, lyd og tekster, og ein vektlegger å tolke innsamla data (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010). Ein kan samle inn data gjennom observasjon, intervju og gruppesamtale. Kvantitativ metode er gunstig når ein vil undersøkje fleire einingar og ynskjer data som er målbare, slik at ein kan forklare fenomenet og generalisere funna (Larsen, 2007). For å samle inn kvantitative data kan ein utarbeide spørjeskjema som respondentane mottar og fyller ut, eller ein kan gjennomføre eit strukturert intervju. Hovudskilnaden kan vere at kvalitativ metode omfamnar meiningar, opplevingar og forståingar knytt til fenomenet, medan kvantitativ metode gjer om innsamla data til målbare einingar slik at ein kan generalisere funna (Dalland, 2007). Då oppgåva har som føremål å undersøkje eit spesifikt fenomen for å forstå det, vurderer eg det som høveleg å velje kvalitativ metode. Eg vel å samle inn data ved hjelp av semistrukturerte intervju.

## 2.1 Intervju

Eit intervju kan bli definert som ein strukturert samtale mellom intervjuar og deltakar. Intervjuar stiller spørsmål til deltakaren med hensikt om å forstå eit fenomen, eller å forklare noko (Johannessen et al., 2010). Det kan vere ein nyttig metode dersom ein ynskjer tilgang til

data som erfaringar, meiningar og forteljingar. Sosiale fenomen som til dømes kjønnsroller i Zambia kan vere omfattande å forstå. Intervju kan bidra til at ein forstår omfanget og nyansar ved temaet på ein betre måte (Johannessen et al., 2010). Begrensingar ved intervju som metode kan vere at den ein intervjuar svarar på bakgrunn av kva han eller ho trur ein vil høyre, svarar usant, eller det som er generelt akseptert (Larsen, 2007). Det er også ein tidkrevjande prosess, då det krev analysing og tolking av innhenta data før ein kan seie noko om fenomenet.

For å få tilgang til data som er relevant for problemstillinga mi vel eg å nytte semistrukturert intervju. Det inneber at ein utarbeider ein overordna intervjuguide, men at tema, spørsmål og rekkjefølgje kan vere fleksibel (Johannessen et al., 2010). Ein har då moglegheita til å vere fleksibel under intervjuet, og ein kan såleis få tilgang til relevant data. I forkant av intervjuet utforma eg ein intervjuguide med utgangspunkt i problemstillinga. Ein intervjuguide er sjølv planen for intervjuet, og kan innehalde tema ein ynskjer å spørje om eller ferdige spørsmål (Dalland, 2007). Eg utarbeidde ein intervjuguide med tre overordna tema, samt nokon konkrete spørsmål. Det fyrste temaet handla om korleis informantane blei leiarar. Det andre handla om korleis dei opplever det å vere kvinneleg leiar i Zambia. Det siste handla om framtida og ambisjonar, både individuelt og for Zambia. Eg val desse tema då eg ville undersøkje korleis dei opplevde heile prosessen med å bli leiar, og for å få tilgang til detaljerte data slik at eg kunne forstå fenomenet betre.

## **2.2 Informantar**

Informant A er ei zambisk kvinne som eg gjev det fiktive namnet Lise. Ho er oppvaksen i gruvebyen Ndola, som er i provinsen Copperbelt. Oppveksten hennar var prega av både tradisjonelle og moderne verdiar. Ho bur no i Livingstone, er enkje og har tre born. Ho er utdanna barnehagelærer, og har arbeidd som leiar i fem år. Eg ynskte å intervju ho då ho har arbeidd som leiar i fleire år, og har såleis brei erfaring.

Informant B er ei zambisk kvinne som eg gjev det fiktive namnet Sofie. Ho er oppvaksen i Kabwe, som ho reknar verken som ein by eller landsby, men meir eit urbant strøk. Ho blei oppdratt i ein familie med tradisjonelle verdiar, men som også var prega av moderniseringa. Ho vaks opp i ein storfamilie, der det var lite pengar og mat. Ikkje alle fekk gå på skule, men ho gjennomførte grunnutdanninga. Ho har diplom i forretningsadministrasjon. Ho har også sertifikat i forretningsadministrasjon og menneskelege ressursar, i data, og studerer no offentlig administrasjon. Ho ynskjer å ta master i forretningsadministrasjon. Sofie i

Livingstone, og har arbeidd som leiar i ein bank i eitt år og fem månadar. Eg ynskte å intervju ho då ho er leiar i ei bedrift der det å vere kvinneleg leiar ikkje er så vanleg.

Eg val å ha to informantar då hensikta med intervjuet var å få ei grundig forståing for korleis dei opplever det å vere kvinnelege leiarar i Zambia. Ved å intervju to personar har eg fått eit godt innblikk i deira meiningar kring temaet, samt detaljert data som kan belyse problemstillinga.

### **2.3 Personvern**

Ved gjennomføring av intervju er det naudsynt å ta hensyn til informantens sitt personvern. Ein har ansvar for å ivareta taushetsplikta ovanfor informantane, samt informere om at innhenta data blir anonymisert og kan såleis ikkje bli tilbakeført til den det gjelder (Johannessen et al., 2010). For å sikre dette kan ein endre opplysningar i oppgåva som til dømes angår namn, alder og lokalisasjon for undersøkinga. Før intervjuet informerte eg om at alle opplysningar og utsegn ville bli anonymisert i oppgåva, og at det såleis ikkje kunne bli assosiert med dei i etterkant. Eg fortalde også at dersom dei ikkje ynskde å svare på visse spørsmål var det i orden.

### **2.4 Etisk refleksjon**

Etikk handlar om normer for god og riktig oppførsel. I ei prosjektoppgåve kan ein oppleve at det allereie i planleggingsfasen oppstår utfordringar i forhold til val av tema og problemstilling (Dalland, 2007). Zambia kan omtalast som eit tradisjonelt land, og det å undersøkje korleis kvinner opplever det å ha ei leiarstilling kan vere utfordrande. I mange situasjonar er det mannen som er den overordna, og det at kvinner får fleire rettigheter og leiarstillingar kan føre til ulike reaksjonar. Eit sentralt tema var korleis kvinnene har opplevd det å bli leiar, og kva reaksjonar dei har fått. Eg val å drøfte temaet med ein zambisk ven, då eg var usikker på om eg ville få tak i informantar som ville fortelje om dette. Vedkommande var positiv til oppgåva, og kunne hjelpe til med å finne informantar. Eg vurderte det difor som eit eigna tema for oppgåva. Nokon av spørsmåla handla om korleis informanten opplevde hindringar og reaksjonar, og kunne difor vere vanskeleg å prate om. For at vedkommande skulle føle seg trygg byrja eg med opne spørsmål om det å vere leiar, og deretter stilte eg spørsmål av meir personleg art.

## 2.5 Kjeldekritikk

Kjeldekritikk inneberer å vurdere kjeldene som blir nytta i oppgåva. Hensikta er å vise at ein meistrer å vere kritisk til kjelder, samt vise lesaren litteraturen som er nytta og kvifor ein har valt dei (Dalland, 2007). Oppgåva er eit resultat av eit empirisk arbeid. Det inneberer at eg presenterer relevant teori knytt til problemstillinga, samlar inn data frå ulike informantar, og deretter drøfter funna. For å sikre at data er frå truverdige kjelder kan ein kontrollere om dei oppfyller krava om reliabilitet og validitet. Reliabilitet handlar om pålitelegheit, at målingar blir utført korrekt, og at ein opplyser om eventuelle feilkjelder. Validitet handlar om at innhenta data bør vere relevant og gyldig ovanfor problemstillinga (Dalland, 2007). Ved kvantitative undersøkingar er det mest relevant å vurdere kjelder ut frå reliabilitet, medan ved kvalitative undersøkingar kan ein vurdere kjelder ut frå validitet.

I denne oppgåva er det fleire faktorar som kan påverke grada av validitet, og såleis vere potensielle feilkjelder. Oppgåva er skrive på bakgrunn av eit tre månaders opphald i Zambia. Når ein utfører feltarbeid i eit nytt land, kan for-forståinga vere sentral for korleis ein forstår det ein erfarer. I fylgje Dahl (2013) er forforståing eit resultat av livserfaring, forståinga av seg sjølv, og den kulturelle konteksten ein deltek i. Den kan vere både bevisst og ubevisst, og kan bli forstått som ei kulturell tolkingsramme. Då eg er oppvaksen i Norge, kan mine haldningar og verdiar vere prega av det. Dette kan ha påverke korleis eg tolka og forstod det eg opplevde i Zambia. Ein annan faktor kan vere at intervjuet blei gjennomført på engelsk, som verken er mitt eller informantens sitt morsmål. Det kan ha påverka korleis informantane forstod spørsmåla, og såleis svara deira. Ein siste faktor er at ein av informantane har vore i Norge, og har såleis kjennskap til norsk kultur- og tenking. Svara kan difor vere basert på det som er vanleg i Norge, eller det ho trur eg ynskjer å høyre.

## 3.0 Teori

I dette kapitlet vil eg presentere teoriar som kan belyse problemstillinga. Teoriar kan bli definert som ein påstand om verkelegheita, og er eit resultat av generell kunnskap og tankar om verkelegheita (Johannessen et al., 2010).

### 3.1 Milleniumsmål nummer tre

I september 2000 blei FN sin tusenårserklæring gjennomført og godkjent av alle medlemslanda (Regjeringen, 2012). Erklæringa består av åtte langsiktige mål, frå 2000 til 2015, som skal redusere svolt, forbetre helsetilstanden, utrydde sjukdommar, og oppnå at



fleire born får gå på skule. Milleniumsmål nummer tre har som hensikt å fremje likestilling, og styrkje kvinner si rolle i samfunnet. For å måle eventuell framgang er det utarbeidd tre indikatorar. Den fyrste er antall jenter og kvinner som gjennomfører grunnutdanning, vidaregåande og/eller høgare utdanning. Den andre er kvinner som har lønna arbeid utanfor landbrukssektoren. Den tredje er antall kvinner som har plassar i nasjonale parlament (Regjeringen, 2012).

Den siste rapporten om utviklinga blei publisert i 2013, og eg vel å gjere greie for resultatane som handlar om kvinner og arbeid då det er relevant for problemstillinga. I Afrika sør for Sahara, har det i perioden 1990 til 2011 vore ei auke frå 24% til 33% av kvinner som arbeider i andre sektorer enn jordbruk (United Nations, 2013, s. 20). Rapporten syner også at det er større sannsyn for at kvinner enn menn arbeider på gard, i familiebedrift eller aleine, og arbeidet kan vere prega av lav økonomisk sikkerheit og få sosiale fordelar. Både i det offentlege og i privatlivet er det framleis begrensingar for kvinner som ynskjer å uttale seg. I Afrika er det framleis mannen som bestemmer over økonomien, større innkjøp, kvinna si helse, samt besøk til familie, slektningar og vener (United Nations, 2013). I år 2000 hadde kvinnene i Afrika sør for Sahara 13% av plassane i parlament, medan dei i 2013 hadde 21% (United Nations, 2013, s. 22). Resultata viser at det er ei utvikling på visse områder, men at det framleis gjenstår mykje arbeid for å oppnå full likestilling.

### 3.2 Kultur

Begrepet kultur kan ha fleire betydingar avhengig av konteksten det blir brukt i. I fylgje Taylor (referert i Schiefloe, 2011, s. 128) kan ein definere det som ”kultur er den sammensatte helhet, som omfattar viten, tro, kunst, rett, moral, skikker og alle andre ferdigheter og vaner som mennesket erverver som medlem av samfunnet”. Begrepet kan såleis bli forstått som eit dynamisk fenomen som endrar seg etter konteksten, og etter kven som deltek i den. Å tileigne seg kulturen kan bli betrakta som ein sentral del av sosialiseringprosessen inn i samfunnet. Kulturen ein blir oppdratt i kan påverke kunnskapen og ferdighetene ein lærer seg, kva ein fokuserer på i livet, korleis ein ser på verda og livet, og kva haldningar og verdiar som pregar kvardagen (Schiefloe, 2011). Begrepet kan difor forstås som retningslinjer for korleis ein lever livet sitt. For å forstå ulike sider ved kulturen kan ein skilje mellom generelle- og spesielle kulturtrekk. Generelle kulturtrekk kan vere måtar å forstå på og oppføre seg på som ein finn i dei fleste samfunn, til dømes språk, normer og verdiar. Spesielle kulturtrekk kan vere korleis ein oppfører seg og forstår på i spesielle grupper i samfunnet (Schiefloe, 2011).

### 3.2.1 Kjønn og likestilling

Korleis eit samfunn ser på kjønnsroller kan gjenspegle grada av likestilling. Ein kan skilje mellom det biologiske kjønnet som at ein er kvinne eller mann basert på den kroppen ein har, og det samfunnsbestemte kjønn som er eit kulturelt fenomen som er synleg gjennom kjønnsroller, ulike forventingar og moglegheiter (Schiefløe, 2011). Begrepet kjønnsroller kan handle om at kvinner og menn blir sett på som ulike i forhold til ferdigheiter og eigenskapar. Dei kan difor møte ulike forventingar i samfunnet, til dømes er deler av arbeidsmarknaden tydeleg kjønnsdelt (Schiefløe, 2011). Dette synet kan føre til store skilnader mellom kjønna, og kan bli oppfatta som krenkjande og undertrykkjande. I fylgje Freire (2009, s. 37) kan undertrykking kan bli definert som ein situasjon der person A objektivt utnyttar eller hindrar person B i realisere seg sjølv som individ.

### 3.3 Tradisjonelle og moderne samfunn

Ein sosial struktur kan bli definert som eit overordna mønster av sosiale element, som kan plassere menneske i forhold til kvarandre i systemet, og som samstundes gjev retningslinjer, moglegheiter og begrensingar for korleis ein oppfører seg (Schiefløe, 2011). Samfunnet sin sosial struktur kan fortelje oss noko om korleis individa er stilt i forhold til kvarandre, og det kan avhenge av fleire faktorar til dømes verdiar og normer. Inglehart og Baker (2000) har undersøkt om det er ein samanheng mellom økonomisk utvikling og endringar i grunnleggande verdiar i samfunnet. Dei har så kategorisert ulike land ut frå om dei høyrer til eit tradisjonelt- eller sekulær-rasjonelt samfunn. I eit tradisjonelt samfunn er det å overleve i fokus. Familien er den viktigaste verdien, og det er vanleg med mange familiemedlem. Hovudmålet i livet er å gjere foreldra stolte, samt å alltid elske og respektere dei uansett oppførsel. Foreldra skal gjere det beste dei kan for barna, sjølv om det kan få negative konsekvensar for dei sjølve. Andre kjenneteikn er ei sterk religiøs tru, respekt for autoritetar, føretrekker mannlege leiarar innan økonomi og politikk, har ei nasjonalistisk haldning og stoltheit, og har liten interesse for å diskutere politikk. Dei er aktive motstandarar av skilsmisse, abort, dødshjelp og sjølv mord (Inglehart & Baker, 2000). Eit sekulær-rasjonelt samfunn har motsette verdiar. Ein er oppvaksen under gode forhold så det å overleve kan bli tatt for gitt. Dei verdsett verdiar som sjølvrealisering, toleranse, tillit og å vere politisk aktiv. Det er fokus på kvinnebevegelse, og retten til å delta i avgjersler som angår økonomi og politikk (Inglehart & Baker, 2000).

### 3.3.1 Zambia

Zambia kan på fleire måtar bli definert som eit tradisjonelt land. I fylgje Globalis (2015) er Zambia eit MUL-land (minst utvikla land). Det inneberer at landet har under 75 millionar innbyggjarar, lav nasjonalinntekt, liten grad av menneskeleg utvikling, og økonomisk sårbarheit. Zambia er såleis eit fattig land, der det å overleve kan for mange vere det viktigaste. I fylgje Taylor (2006) har afrikanske kvinner, samanlikna med mennene, opplevd store hindringar, lidingar og diskriminering i både familien, i samfunnet og internasjonalt. Under opphaldet har eg observert ulike tendensar som kan tyde på at det er ei endring i synet på kjønnsroller og likestilling. Statistiske undersøkingar viser at det i Zambia er 22,0% likestilling i arbeidslivet, og 10,8% likestilling i styringa av landet (Globalis, 2015). I ulike deler av livet som familie, det sosiale liv, økonomi og rettigheter kan kvinner generelt oppleve det som tøffare enn menn (Taylor, 2006). Posisjonen i samfunnet og i heimen påverkar statusen ein har, men det er alderen som avgjer kven som får respekt. Såleis kan eldre kvinner få meir respekt enn menn, men det betyr ikkje nødvendigvis at deira livssituasjon blir forbetra då den er prega av å vere mannsdominert (Taylor, 2006). Korleis ein oppdrar borna sine kan vere eit teikn på kva samfunn ein lever i. I landlege deler av Zambia kan jenter og kvinner sine arbeidsoppgåver bestå av å vaske huset, klesvask, lage mat, ta vare på borna, hente vatn og ved, samt hauste inn avlingar frå jordbruken. Menn kan ofte ha færre oppgåver i heimen, og arbeidar ofte i åkeren eller andre stadar (Taylor, 2006). Sjølv om Zambia framleis er prega av tradisjonelle verdiar er det også under innflytelse av moderniseringa, og er difor stadig i endring. Dette kan sjåast ved at tradisjonar og modernitet kan føre til konflikhtar, men at det også kan bli kombinert på interessante måtar i Zambia. Spesielt kan ein sjå at påverknaden frå Vesten har ført til endringar i matvanar, kleder, musikk, bustadar, kjønnsroller og religion (Taylor, 2006).

### 3.4 Dei undertrykte sin pedagogikk

Sosiale strukturer i samfunnet kan bidra til ei naturleg rollefordeling, men det kan også skape eit skilje basert på makt, status og kjønn. Å arbeide for fridom kan innebere at menneske frigjere seg frå eit undertrykkjande samfunn ved å slutte med taus lydighet mot autoritetar og gamaldagse roller i samfunnet (Freire, 2009). Dei undertrykte sin pedagogikk handlar om at ein er subjekt i eige liv, og har rett til å vokse og utvikle seg som menneske (Freire, 2009). Verda er ikkje eit statisk system med bestemte regler og roller, men er derimot dynamisk og kan endre seg. Kampen for endring kan på sikt føre til fridom for dei undertrykte, men det kan også oppstå usikkerheit. Fleire kan oppleve ei frykt for fridommen då dei er vane med ein

føreseieleg kvardag styrt av undertrykkjarane. Den nye fridommen kan krevje at dei gjev opp den trygge kvardagen, og erstattar det med sjølvstendigheit og ansvar (Freire, 2009). Dei undertrykte kan også identifiserer seg med undertrykkjaren i så stor grad at dei ikkje innser at dei blir undertrykt. Under frigjeringa kan dei då bli til undertrykkjarar, då det er det einaste idealet for menneskeverd dei kjenner (Freire, 2009). Frigjeringa er avhengig av at dei undertrykte innser at dei blir undertrykt, og det kan føre til at dei blir motiverte for endring. Det er også vesentleg at dei utviklar ein kritisk bevisstheit og refleksjon som kan fremje forandring i tilværelsen (Freire, 2009). For å oppnå endring er dialogen med andre sentral då den er utgangspunktet for å samarbeide mot nye erkjenningar og kunnskap (Freire, 2009).

### **3.5 Modernitet**

I fylgje Giddens (1996) kan begrepet modernitet bli assosiert med den industrialiserande verda, men og at kapitalismen har påverka utviklinga. Ein konsekvens av høg-moderniteten kan vere kjensla av å miste kontrollen over livet sitt. Forandringar i samfunnet skjer så fort at dei ikkje nødvendigvis stemmer overeins med mennesket sine forventingar eller kontroll. Ein kan oppleve at tradisjonar blir svake, og at dagleglivet heller blir styrt av samspelet mellom det lokale og det globale, som kan føre til at individet tar val i livet basert på dei nye moglegheitene (Giddens, 1996). Dette kan forstås som ei ny verd, der vala ein tar er basert på eigne meiningar og moglegheiter, og ikkje på tradisjonar og forventingar. Sjølv om dette kan føre til utvikling og realisering av eigne drøymar, kan det også føre til angst og usikkerheit. Giddens (1996) skriv at å oppretthalde rutinar og vanar er avgjerande for å handtere kjensla av angst.

## **4.0 Empiri**

I forskning nyttar ein begrepet empiri, som er utsegn om verkelegheita basert på vedkommande si erfaring (Johannessen et al., 2010). I dette kapitlet vil eg presentere data som er innhenta under semistrukturerte intervju med to kvinnelege leiarar.

### **4.1 Søknadsprosessen**

For å undersøkje korleis informantane opplevde det å søkje på ei leiarstilling som kvinne, spurde eg om kvifor dei ville ha jobben og korleis dei fekk den. Lise fortalde at det i utgangspunktet ikkje var ein jobb ho var interessert i, og at ho var nøgd med livet på den tida. Ho såg ikkje på seg sjølv om ein leiar, og trudde difor ho ikkje hadde sjans på jobben. Etter to år som barnehagelærer såg det nasjonale kontoret potensialet hennar, og meinte ho var

kvalifisert. Det var tre kvinner som søkte på stillinga. Lise forklarte at arbeidsplassen blir sett på som eit ”typisk” kvinneyrke, og det var difor ingen mannelege søkjarar. Ho fortalde vidare at dersom kvinner og menn med like kvalifikasjonar søker på same stilling, vil mannen truleg få jobben. I fylgje Lise kan årsaka vere at det tradisjonelle synet er at menn har medfødde leiaregenskapar, er autoritære, og kan kontrollere kjenslene sine. Ho gav deretter eit døme på at mange meiner at kvinner ikkje kan arbeide som dommarar, då dei er meir hormonelle og kan såleis ta dårlege avgjersler. Sofie fortalde at ho reknar seg sjølv som ein naturleg leiar, og ho har ambisjonar om å vere øverst i arbeidslivet. Ho hadde åtte og eit halvt års erfaring før ho fekk jobben som leiar. Basert på hennar tidlegare prestasjonar på arbeidsplassen blei ho anbefalt av andre til å bli leiar. Det var to menn og fire kvinner som søkte på stillinga. Sofie meiner ho fekk jobben fordi ho har utdanning, erfaring, er hardtarbeidande og pliktoppfyllande, og har gradvis blitt forfremma. I kva grad det er større sannsyn at menn får jobben foran kvinner var Sofie litt usikker. Men ho la til at som kvinne må ein arbeide svært hardt for å få ei leiarstilling, og at det er lettare for menn.

Deretter spurde eg om dei hadde opplevd reaksjonar på at dei fekk leiarstillinga. Lise fortalde at det var fleire reaksjonar, og spesielt i frå kvinner. Det var fleire som var misunnelege, og hadde problem med å forstå kvifor Lise fekk stillinga då ho kun hadde arbeidd der i to år. Det var nokon som ville fjerne ho frå stillinga, men ved å halde fokuset på arbeidet klarte ho å ikkje bli påverka. Det var mest misnøye frå ei anna kvinneleg leiar, som mislikte sterkt at det var andre kvinnelege leiarar der. Ho har også erfart at menn viser med kroppsspråket at dei ikkje aksepterer kvinnene, medan andre menn har vore positive og ynskt dei velkomne på møter etc. Sofie fortalde også at ho opplevde fleire reaksjonar og utfordringar då ho fekk leiarstillinga. Det var fleire menn som følte seg trua då ho fekk jobben. Ho fortalde at dette er fordi mange menn meiner at det å vere leiar ikkje er for kvinner, og at kvinner bør ha mindre krevjande jobbar som passar med familie- og det sosiale liv.

#### **4.2 Å vere kvinneleg leiar i Zambia**

På spørsmålet om korleis dei opplever det å vere kvinneleg leiar i Zambia svarte kvinnene nokså likt. Lise fortalde at det er ein tøff jobb, som kan føre til rykter og at ein kan bli sett ned på. Ho meinte at dersom ein kvinneleg leiar gjere ein feil, blir den aldri gløymt. Deretter fortalde ho at Zambia er prega av fleire gode tradisjonelle verdiar, men at visse er undertrykkjande til dømes det at kvinner sin jobb er i heimen. Ho har også observert andre kvinnelege leiarar som i møte med andre menn reagerer med redsel, skjelving og trekkjer seg tilbake frå situasjonen. Ho meinte at årsaka til det kan vere at i tradisjonelle samfunn skal

ikkje kvinner snakke foran menn. Sofie opplevde også negative reaksjonar. Ho meinte at årsaka kunne vere at i tradisjonelle samfunn bør kvinner vere på kjøkkenet. I heimen kunne ektemannen bli usikker på si rolle dersom kvinna hadde ei leiarstilling. På jobb opplevde ho mannelege tilsette som ikkje ynskja å samarbeide med ho, og ho meiner dette stammar frå religiøse tradisjonar. Resten av reaksjonane på kontoret har stort sett vore overkommelege å handtere. Ho meiner det kan ha samanheng med at dei tilsette er utdanna, medan dei som arbeidar på gata og på marknaden kan ha eit meir tradisjonelt syn. Vidare fortalde ho at for å overleve som kvinneleg leiar i Zambia må ein vere fokusert på jobben, vere bestemt og sterk, samt vise sjølvtilitt. I fylgje Sofie er det å vise tillit til tilsette den beste måten å bli akseptert på, og at ein dag for dag vil få tillit tilbake.

Begge kvinnene fortalde at dei opplevde fleire hindringar i arbeidet som leiar. Lise fortalde at det var fleire som var misunnelege, og det førte til at ho måtte vere bestemt og ta kontroll over situasjonen. Då ho fekk jobben var det ein manneleg tilsett i hennar avdeling som godtok ho som leiar umiddelbart. Det var også tre andre mannelege leiarar der som hadde ansvar for andre avdelingar, og ein av dei respekterte ho ikkje. Han ignorerte ho, aksepterte ikkje at ho gjekk frå å vere barnehagelærer til leiar, og at ho var kvinne og leiar. Lise fortalde om ein episode der vedkommande fleipa med ho, men at ho er sikker på han meinte det når han sa "if you were my wife, I would have beaten you at home". Dette førte til at ho måtte ta opp kampen mot han, ved at ho sa i mot han dersom ho var ueinig og gjorde ikkje det han sa ho skulle gjere. Dette førte til at han innsåg ho var tøff, og såleis ein god leiar. Andre kvinner har kommentert at hennar oppførsel mot denne mannen var respektlaus, og at det var difor han ikkje respekterte ho. Sofie fortalde om liknande reaksjonar, men også at både kvinner og menn ikkje hadde trua på ho sjølv om ho utførte jobben bra. Ho sa at ho ikkje følte seg direkte undertrykt, men at på møter med både menn og kvinner, føler ho ofte at menn får 100% oppmerksomheit medan kvinnene 80%.

I forhold til skilnadar mellom å vere kvinneleg og manneleg leiar svarte informantane nokså likt. Lise fortalde at sjølv om Zambia er blitt eit meir moderne samfunn er respekten for menn framleis sterk, og derfor blir ein behandla ulikt som leiarar. Ho meiner at nokon kvinner er dårlege leiarar fordi dei er aggressive i måten dei kommuniserer på fordi dei ynskjer å bli anerkjent. Vidare fortalde ho at mannelege tilsette anklagar kvinnelege leiarar for å vere aggressive fordi dei er hormonelle, prega av kjenslene sine, overgangsalderen etc. Lise fortel om situasjonar der kvinnelege leiarar kjeftar mykje i arbeidet, som fører til at tilsette klagar, lager rykter som på sikt fører til at kvinna blir tvungen til å seie opp jobben sin. Sofie fortalde

også at både i heimen og på jobb er det meir frykt for menn. Som leiarar meiner ho at menn og kvinner ofte behandlar utfordringar ulikt. Mennene ser på enkeltsituasjonen og behandlar den deretter, medan kvinner seg situasjonen i konteksten og kva konsekvensar straffa kan føre til. Ho fortalde at det kan vere ei årsak til at mange meiner kvinner ikkje bør vere leiarar, då dei er meir ”moderlege” i oppførselen.

På spørsmålet om leiarstillinga har ført til endringar i livet svarte begge kvinnene umiddelbart ja. Lise sa ho har vekst som person, at ho forstår og tolerer meir. Ho kan også ta ansvar dersom det er utfordringar med tilsette, gje råd til andre, kunne ta kontroll, samt forstår viktigheita av taushetsplikta slik at tilsette stoler på ho. Sosialt opplever ho no å ha eit større nettverk, at andre er glad på hennar vegne og får meir respekt. Ho fortalde også at nokon er sjalu på ho, og meiner at Lise har meir peng enn dei og trur såleis at ho er betre enn andre. Sofie fortalde at det særleg har ført til økonomiske endringar. Ho vaks opp under fattige kår, men har no moglegheita til å ta vare på storfamilien, er ikkje avhengig av mannen, og presiserer at det er beste er å vere sjølvstendig. I det sosiale livet er ho opptatt av å ikkje presentere seg som leiar då ho ynskjer at andre skal like ho av fri vilje. Det hender likevel ho har offentleg oppdrag som leiar, til dømes å halde tale på kvinnedagen, men ho har då opplevd positive reaksjonar. Ho legg til at ho no har moglegheita til å vere eit eksempel for andre, ved å halde fokuset på målet får ein belønning.

### **4.3 Kvinner si framtid i Zambia**

Milleniumsmål nummer tre er sentralt i forhold til likestilling og styrking av kvinner sine rettigheter. Eg spurde informantane om dei opplevde nokon endringar i haldningane mot kvinnelege leiarar etter innføringa av milleniumsmåla. Lise fortalde at ho opplever ei endring, og at Zambia nærmar seg likestilling. Myndighetene prøver å endre folk sine haldningar, og eit døme på det er at visepresidenten er ei kvinne. Ho fortalde også at det er meir akseptabelt med kvinnelege leiarar. Som døme fortalde Lise at ho har fått ansvar for avdelinga til ein manneleg kollega medan han er vekke. Sofie fortalde at det er endringar til ei viss grad, og det er meir fokus på likestilling. Eit døme var at det før var vanleg at dersom du elskar kona di kunne du slå ho, men at det no blir sett på som vald og ein kan melde det til politiet. Før blei også kvinner sett på som arbeidskraft, men at dei no har rett til å uttale seg og ta utdanning. Det er framleis mykje som må bli gjort i Zambia i forhold til likestilling, og ho var usikker på kva som måtte til for at befolkninga forstår at kvinner kan vere leiarar. Ho føler likevel at det er meir akseptert å vere leiar, sjølv om det er eit resultat av rettigheter.

Vidare spurde eg om kva ambisjonar dei har med å vere kvinnelege leiarar. Lise fortalde at ho ynskjer at menn skal respektere kvinner meir, og anerkjenne dei i samfunnet. Ho meiner at kvinner kan aldri vere menn, men at ein har rett på lik behandling og respekt. Sofie fortalde at ho har jobben fyrst og fremst for seg sjølv, og for borna. Ho ynskjer ikkje at borna skal vekse opp som ho sjølv, og ho vil ha moglegheita til å kjøpe det som trengs. Ho håper også å vere ein inspirasjon for andre kvinner.

Avslutningsvis spurde eg informantane om deira framtidsambisjonar, og kor dei sjølv og Zambia var om fem år. Lise fortalde at ho ikkje har mål om å få ei høgare leiarstilling. Om fem år ynskjer ho å arbeide som lektor på utdannings for barnehagelærarar, slik at ho kan bruke det ho har lært og vidareformidle det til andre. I Zambia ynskjer ho at det er blitt fleire kvinnelege leiarar. Ho fortalde også at det måtte skje ei endring i likestillinga, elles kunne det få fatale konsekvensar. På grunn av kvotering av kvinner til universitetet er det mange menn som blir utelatt sjølv om dei har gode karaktertar. Ho meiner dette fører til frustrasjon, og fryktar at dette kan få alvorlege konsekvensar. Ein bør i tida framover arbeide mot fullstendig likestilling, der det er 50 – 50 på skulen og i arbeidslivet. Sofie ynskjer å ta ei mastergrad, og å bli forfremma til administrerande direktør, og hennar motto er at ”the sky is the limit”. For å nå dette håper ho at Gud gjev ho god helse og eit langt liv. I Zambia ynskjer ho ein kvinneleg president, og at kvinner byrjar å støtte og heie på kvarandre. Det siste ho sa var ”i Zambia er den største andelen av befolkninga kvinner, og tenk kva ein kan få til dersom me går saman i kampen for likestilling”.

## **5.0 Drøfting**

I dette kapittelet vil eg drøfte teoriar og innhenta data opp mot problemstillinga som er ”korleis opplever to kvinner det å ha ei leiarstilling i eit tradisjonelt land som Zambia?”. Eg vil fyrst drøfte korleis det kan vere å søkje på ei leiarstilling som kvinne, og kvifor Sofie og Lise har lukkast. Deretter vil eg drøfte kva som kan vere årsakar til reaksjonane og hindringane dei opplevde. Til slutt vil eg drøfte synet deira på framtida.

### **5.1 Å søkje på ei leiarstilling som kvinne**

Samfunnet sin sosiale struktur kan føre til ei naturleg rollefordeling i samfunnet, men det kan også bidra til at nokon blir utestengt frå til dømes det å vere leiar. Lise og Sofie er gode dømer på kvinner som har oppnådd ei leiarstilling. Motivasjonen for å søkje var likevel ulik, då Lise ikkje hadde ambisjonar om det medan Sofie arbeidde hardt for det. Begge to blei anbefalt som



leiarar grunna tidlegare prestasjonar. I fylgje Sofie fekk ho stillinga då ho blant anna har utdanning, arbeidserfaring og er hardtarbeidande. Det at Sofie fekk leiarstillinga framfor andre menn kan vere eit teikn på at det no er fokus på utdanning og prestasjonar, i stadenfor kjønn. På den andre sida meinte Lise at dersom ein mann og ei kvinne med like kvalifikasjonar søker på ei leiarstilling, ville det truleg vere mannen som blir tilsett. Ho meinte at årsaka kunne vere det tradisjonelle synet om at menn har medfødde leiareigenskapar, er autoritære, er i stand til å kontrollere kjenslene sine. Sofie sa også at det er større frykt for menn, medan kvinner blir oppfatta som meir moderlege i oppførselen. Dette synet kan vere ein konsekvens av at kvinner og menn blir sett på som ulike i forhold til ferdigheiter og eigenskapar (Schiefløe, 2011). Dette kan skape store hindringar for kvinner som ynskjer å bli leiarar, då det kan skape misforståingar om kva ei kvinne kan gjere. Sofie sa også at kvinner må arbeide svært hardt for å bli leiar, men at det var lettare for menn. Dette kan tyde på at sjølv om det er framgang på nokon områder, er det framleis mostand mot kvinnelege leiarar i Zambia.

Det interessante med Lise og Sofie er at dei har lukkast som leiarar på tross av motstand. Lise fortalde om andre kvinnelege leiarar som kommuniserte på ein aggressiv måte for å bli anerkjent. Dette førte til at tilsette klaga på oppførselen og laga rykter om vedkommande, og det førte til at ho sa opp jobben. Det kan hende at den dårlege oppførselen er eit resultat av manglande rollemodellar for kvinnelege leiarar. Då det i tradisjonelle samfunn har vore vanleg at menn er leiarar og autoritære, kan det tenkjast at dette er det einaste førebilete kvinnelege leiarar har. I fylgje Freire (2009) kan dei undertrykte identifisere seg med undertrykkjaren i så stor grad at dei ikkje innser at dei blir undertrykte. I frigjeringsprosessen kan dei då bli til undertrykkjarar, sidan det er det einaste idealet dei kjenner. Det kan forklare kvifor nokon kvinnelege leiarar har ein aggressiv og dominerande leiarstil, dersom det er erfaringa dei har med andre leiarar. Likevel har Lise og Sofie meistra leiarstillinga, og etter kvart blitt godtatt av mange. Leiareigenskapar dei vektla var å vise tillit til sine tilsette, ha fokus på arbeidet, vere bestemt og sterk, samt vise sjølvtilit. Det kan tyde på at Lise og Sofie har funnet gode leiarstilar som kombinerer det å vere autoritære og omsorgsfull. I fylgje Freire (2000) er den opne dialogen sentral for å oppnå endringar, og tileigne seg ny kunnskap. Det kan tenkjast at grunnen til at Lise og Sofie har lukkast som leiarar er at dei har hatt eit godt nettverk rundt seg, samt har tort å stå i mot dei som hindra dei i arbeidet. Ved å snakke med andre kan ein reflektere over hendingar som har skjedd, og såleis utvikle seg til ein god

leiar. Både Lise og Sofie kan vere gode rollemodellar for andre kvinner som ynskjer å bli leiarar, og såleis vere med å fremje utvikling og modernisering.

## **5.2 Korleis opplever to kvinner det å vere leiar i Zambia?**

Lise og Sofie skildra det å vere leiar som ein tøff jobb, og fortalde om både positive og negative opplevingar kring det. For å belyse svara deira vil eg drøfte kva som kan vere årsaker til reaksjonane og hindringane som oppstod.

### **5.2.1 Reaksjonar**

Schiefloe (2011) skriv at kvinner og menn kan bli oppdratt slik at dei automatisk får ulike roller i arbeidslivet og i familien, og kan difor ha forhåndsbestemte moglegheiter. I Zambia kan eit spesielt kulturtrekk vere at verdiar og haldningar er prega av å vere tradisjonelle, og det påverkar korleis ein oppfører seg og forstår på. Lise er leiar i eit kvinnedominert yrke, og fortalde at misunning frå andre kvinner var ei utfordring. Eit kjenneteikn ved tradisjonelle samfunn er at menn er autoritære, og tar avgjersler for familien (Inglehart & Baker, 2000). Det kan hende at kvinnene var misunneleg på Lise då ho torte å bryte med det tradisjonelle synet, og fordi ho har oppnådd ein posisjon som kan vere vanskeleg å nå som kvinne. Lise meinte det var fleire gode tradisjonelle verdiar, men det at kvinner sitt arbeid kun er i heimen er undertrykkjande. Dersom ein blir oppdratt i eit samfunn som forventar at kvinner og menn har ulike roller og moglegheiter, kan det vere vanskeleg å bryte med dette. Dette kan forstås som at nokon verdiar kan vere til hinder for kvinner som ynskjer å bli leiarar. Det at Lise og Sofie arbeidar som leiarar kan såleis vere ein inspirasjon for andre.

Lise fekk også negative reaksjonar frå andre kvinner då ho sa i mot ein mann som prøvde å undertrykkje ho. I fylgje informantane kan reaksjonane skuldast det tradisjonelle synet om at kvinner bør arbeide i heimen, og at dei ikkje har rett til å uttale seg foran menn. Under opphaldet i Zambia observerte eg at det ofte var kvinner som lagde mat, vaska kler og tok vare på borna. Dette stemmer overeins med Taylor (2006) si beskriving av kvardagen til zambiske kvinner. Schiefloe (2011) skriv at å tileigne seg kulturen er ein vesentleg del av sosialiseringprosessen, og at kulturen kan forstås som retningslinjer for åtferd og forståing. Dersom ein blir oppdratt i ein kultur som forventar at kvinner sine arbeidsoppgåver er i heimen, kan det opplevast som ein trygghet då det er forutsigbart. Det at Lise val å bryte med det tradisjonelle mønsteret, og oppsøkje nye moglegheiter kan for nokon bli oppfatta som truande. Dette kan forstås ut frå Freire (2009) sin teori om at nokon fryktar fridommen, då ei endring i livssituasjonen kan føre til usikkerheit og konsekvensar. Det at Lise torte å seie i

mot ein mann som prøvde å fjerne ho frå leiarstilling kan også bli oppfatta som kontroversielt. Det kan forklare kvifor nokon kvinner reagerte negativt på dette, då det stridar mot norma om at kvinner ikkje skal snakke foran menn. På den andre sida har Lise opplevd mannelege kollegar som er i møtekomande og positive. Dei har også opplevd støtte frå familien, større nettverk og respekt frå andre. Det kan tyde på at haldningane i Zambia er i endring, og at det er meir aksept for kvinnelege leiarar.

Sofie er leiar i ei bedrift med både kvinnelege- og mannelege tilsette. Ho opplevde at fleire av mennene følte seg trua då ho fekk jobben. Det at andelen kvinnelege leiarar aukar i Zambia kan vere eit resultat av moderniseringa. I fylgje Giddens (1996) kan modernisering føre til at tradisjonar blir svake, og at vala ein tar er basert på individet sine meiningar og moglegheiter. Dette kan føre til utvikling og sjølvrealisering, men det kan også bryte med rutinar og vanar i kvardagen. I fylgje Inglehart og Baker (2000) er det i tradisjonelle samfunn vanleg at menn har den autoritære rolla. I søknadsprosessen var det både kvinnelege- og mannelege søkjarar, og at det blei tilsett ein kvinneleg leiar kan av nokon bli oppfatta som utradisjonelt. Det at kvinner får fleire moglegheiter på arbeidsmarknaden kan føre til at menn blir usikre då det tidlegare har vore deira arbeidsområde. Dette kan føre til ei endring i kvardagen som bryt med tidlegare rutinar og vanar. I fylgje Giddens (1996) kan det føre til at ein opplever kjensla av angst og usikkerheit. Ein konsekvens av dette kan vere at ein kjenner seg trua av situasjonen, og det kan forklare kvifor Sofie opplevde at menn følte seg trua av ho som leiar. På den andre sida har ho også opplevd positive sider ved å vere leiar. På kvinnedagen haldt ho tale for offentlegheita, og fekk mange positive tilbakemeldingar på dette. Ho håper også å kunne vere eit førebilete for andre kvinner ved å vise at hardt arbeid og fokus på arbeidet fører til belønning. Dersom denne tankegangen blir gjeldande for fleire, kan det tenkjast at ein på sikt kan påverke kulturen og synet på kjønnsroller.

### 5.2.2 Hindringar

Lise og Sofie fortalde at dei opplevde ulike hindringar i arbeidet som leiarar, til dømes mistillit frå tilsette og undertrykking. I tradisjonelle samfunn kan det ofte vere mannen som er den overordna og autoritære, medan kvinna har ansvaret for heimen og familien. Det er ikkje nødvendigvis slik at menn bevisst undertrykkjer kvinner, men at det er ein naturleg konsekvens av tradisjonar og skikkar. På den andre sida fortalde informantane om hendingar der dei følte seg undertrykte. Lise nemnte situasjonen der ein manneleg kollega fleipa med at dersom ho var kona hans hadde han slått ho heime. Dette kan forstås som ein hersketeknikk som har til hensikt å true og undertrykkje Lise. I fylgje Freire (2009) kan frigjering frå

undertrykking bestå av å slutte med taus lydigheit mot autoritetar og gamaldagse roller. Han vektlegger at ein har rett til å vokse og utvikle seg som menneske. Lise responderte på undertrykkinga med å vere bestemt og gjere slik ho ville, og til slutt fekk ho respekt av vedkommande. Leiarstillinga har også ført til at ho har vokse som person, forstår meir og har auka toleranse, samt er tryggare på det å ha ansvar og handtere utfordringar. Dette kan tyde på at Lise har opplevd det å bli undertrykt, men at ho har arbeidd for å frigjere seg sjølv ved å seie i mot undertrykkjaren, samt vise at kvinner også kan vere leiarar. I Freire (2009) sin pedagogikk er det sentralt at individet blir oppmuntra til kritisk tenking og refleksjon. Lise og Sofie har gode utdanningar, og sistnemnte har også fleire vidareutdanningar. Det at begge har fullført høgare utdanning kan vere ei årsak til at andre har følt seg trua av dei, då dei har ein kompetanse som gjev dei nye moglegheiter.

Sofie opplevde både mannlege- og kvinnelege tilsette som ikkje hadde trua på at ho kunne utføre jobben bra. For å overleve som leiar i Zambia meinte ho at ein måtte vere fokusert på jobben, vere sterk og bestemt, samt vise sjølvtilitt. Dette samsvarar med at Lise måtte vere bestemt for å oppnå respekt av den mannelege kollegaen som prøvde å undertrykkje ho. Sofie sa også at resten av reaksjonane på kontoret har vore akseptable. Ho meinte det hadde samanheng med at kollegane er utdanna, samanlikna med dei som arbeider på lokale markadar, då dei ofte kan ha eit meir tradisjonelt syn. Dette kan forstås ut frå Freire (2009) sin teori om at kunnskap, kritisk bevisstheit og refleksjon kan fremje forandringar i tilværelsen. Det kan hende at det å ta ei utdanning kan bidra til eit meir nyansert syn på kjønnsroller. Erfaringane til Lise og Sofie tydar likevel på at det er naudsynt for kvinnelege leiarar å bevise at dei er tøffe nok og tåler motstand før dei blir godtatt av andre.

### **5.3 Informantane sitt syn på framtida**

Schiefloe (2011) skriv at kulturen ein blir oppdratt i kan forstås som retningslinjer for åtferd og forståing. Zambia kan bli definert som eit tradisjonelt land med liknande verdiar og normer, men som samstundes er påverka av utvikling og modernisering. Ein konsekvens av dette kan vere at samfunnet endrar synet på kvinner. Det samfunnsbestemte kjønn er eit kulturelt fenomen som ein kan sjå gjennom kjønnsroller, ulike moglegheiter og forventingar (Schiefloe, 2011). Under opphaldet i Zambia har eg observert kvinner som bruker tradisjonelle kleder som lange skjørt, overdelar som dekker armholene og som oppfører seg audmykt og unngår augekontakt med andre menn. På den andre sida har eg observert kvinner som bruker moderne kleder som dongeribukse, toppar og som torer å seie meininga si foran andre menn. Dette kan vere eit teikn på at haldningar i Zambia er i endring, og at ein arbeidar

for likestilling. Hensikta med milleniumsmål nummer tre er blant anna å auke andelen kvinner som arbeider i andre sektorar enn jordbruk, og som arbeider i parlamentet. Både Lise og Sofie fortalde at dei opplevde ei endring i haldningar ovanfor kvinnelege leiarar, og at ein nærmar seg likestilling i Zambia. Ein kan likevel ikkje generalisere dette til å gjelde heile Zambia, då det er basert på to kvinner sine meiningar. Samstundes kan det at Lise fekk ansvar for ein manneleg kollega sin avdeling, og at Sofie fekk leiarstillinga framfor andre menn, vere gode døme på at det er større aksept for kvinnelege leiarar. I fylgje United Nations (2013) arbeidar 33% av kvinnene i Afrika sør for Sahara i andre sektorar enn jordbruk, og dei har 21% av plassane i parlamentet. Dette stemmer overeins med Lise og Sofie sine utalingar om at ein nærmar seg likestilling, sjølv om det gjenstår mykje arbeid før det er likt. På den andre sida gav Lise uttrykk for at arbeidet for likestilling kan føre til nye utfordringar. Ho meinte at innføringa av kjønnskvotering ved universitet i Zambia har ført til negative konsekvensar. Ho fortalde at ein bør arbeide mot likestilling der 50% av studentane er menn og 50% er kvinner, for å sikre at ein ikkje utelet menn frå utdanningssystemet.

Lise og Sofie hadde eit ulikt syn på kor Zambia og dei sjølv var om fem år. Lise var nøgd med livssituasjonen, men hadde eit ynskje om å arbeide som lektor på utdanninga for barnehagelærar. Sofie ville arbeide for å bli forfremja til administrerande direktør, og ta ei mastergrad. Lise ynskte at det blir fleire kvinnelege leiarar i Zambia, medan Sofie ynskte at det blir ein kvinneleg president. Kvinnene har ulike mål for framtida, men begge ynskjer å oppnå meir i livet. Det kan hende at det å vere leiar har styrkja deira sjølvtilitt, og at det har motivert dei til å utvikle seg sjølv og arbeide mot nye mål.

## 6.0 Avslutning

I denne oppgåva har eg undersøkt korleis to kvinner opplever det å vere leiar i eit tradisjonelt land som Zambia. Eg har presentert teoriar om milleniumsmål nummer tre, kultur, tradisjonelle og moderne samfunn, undertrykking og modernitet. Empirien handlar om korleis det var å søkje på ei leiarstilling, korleis dei opplever det å vere leiar, og korleis dei ser på framtida. Eg val så å drøfte det å søkje på ei leiarstilling som kvinne, kvifor dei opplevde reaksjonar og hindringar, og til slutt synet deira på framtida.

I fylgje informantane er det ei tøff stilling, og dei har opplevd ulike reaksjonar og hindringar som misunning, undertrykking og mistillit. På den andre sida har dei opplevd at andre støttar dei, er glade på deira vegne og ynskjer dei velkomne som leiarar. Slik eg forstår det kan

nokon av dei tradisjonelle verdiane vere til hinder for kvinner som ynskjer å bli leiarar. Samstundes verkar det som at moderniseringa påverkar Zambia, og haldningar er i endring. Eg har inntrykk av at det no er større aksept for kvinnelege leiarar, sjølv om det framleis er ei rolle som møter motstand. Per 2015 er det i Zambia 22% likestilling i arbeidslivet, så det er mykje arbeid som gjenstår før kvinner og menn er likestilte. Det at Lise og Sofie arbeidar som leiarar kan såleis vere ein inspirasjon for andre, og som Sofie sa om framtida: "the sky is the limit".

## Litteraturliste

- Aubert, V. (1985). *Det skjulte samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Dahl, Øyvind. (2013). *Møter mellom mennesker: Innføring i interkulturell kommunikasjon*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Freire, P. (2009). *De undertryktes pedagogikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Giddens, A. (1996). *Modernitet og selvidentitet*. Danmark: Hans Reitzels Forlag.
- Globalis. (2015). *Minst utviklede land (MUL-land)*. Henta 08. 04. 2015, frå <http://www.globalis.no/Organisasjoner/Minst-utviklede-land>
- Inglehart, R. & Baker, W. E. (2000). Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values. *American Sociological Review*, Vol. 65, No. 1, pp. 19 – 51.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Larsen, A. K. (2007). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Regjeringa. (2012). *FNs tusenårsmål*. Henta 12. 04. 2015, frå [https://www.regjeringen.no/nb/tema/utenrikssaker/utviklingssamarbeid/innsiktsmappe/kvinner\\_likestilling/tum3/id560778/](https://www.regjeringen.no/nb/tema/utenrikssaker/utviklingssamarbeid/innsiktsmappe/kvinner_likestilling/tum3/id560778/)
- Schiefloe, P. M. (2011). *Mennesker og samfunn: Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Taylor, S. D. (2006). *Culture and Customs of Zambia*. United States of America: Greenwood Press.
- United Nations. (2013). *The millennium development goals report 2013*. Henta 12. 04. 2015, frå <http://www.un.org/millenniumgoals/reports.shtml>